ANNUAL REPORT

RAPPORT ANNUEL

NEW BRUNSWICK HUMAN RIGHTS COMMISSION

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

2003-04

New Nouveau
Brunswick
CANADA

Annual Report 2003-2004
Human Rights Commission

Published by:
Human Rights Commission of New Brunswick
P.O. Box 6000
Fredericton, N.B.
E3B 5H1 Canada

October 2004

Cover:
Communications New Brunswick

Printing and binding:
Printing Services, Supply and Services

ISBN 1-55396-561-2
ISSN 1189-4423

Printed in New Brunswick

Rapport annuel 2003-2004
Commission des droits de la personne

Publié par :
Commission des droits de la personne
du Nouveau-Brunswick
C.P. 6000
Fredericton (N.-B.)
E3B 5H1 Canada

Octobre 2004

Couverture :
Communications Nouveau-Brunswick

Imprimerie et reliure :
Services d'imprimerie, Approvisionnement et services

ISBN 1-55396-561-2
ISSN 1189-4423

Imprimé au Nouveau-Brunswick

ANNUAL REPORT

RAPPORT ANNUEL

NEW BRUNSWICK HUMAN RIGHTS COMMISSION

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

2003-04

New Nouveau
Brunswick
CANADA

Fredericton, N.B.
The Honourable Herménégilde Chiasson
Lieutenant Governor
Province of New Brunswick

Your Honour:

I have the honour to submit to you the Annual Report of the New Brunswick Human Rights Commission for the fiscal year ending March 31, 2004. The Commission is responsible to the Minister of Training and Employment Development, Province of New Brunswick.

I am, your Honour, your obedient servant,

Margaret-Ann Blaney

Margaret-Ann Blaney
Minister of Training and Employment Development
Minister Responsible for the Human Rights Commission

Fredericton (Nouveau-Brunswick)
L'honorable Herménégilde Chiasson
Lieutenant-gouverneur de la
Province du Nouveau-Brunswick

Monsieur le Lieutenant-gouverneur,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'année financière terminée le 31 mars 2004. La Commission relève du ministre de la Formation et du Développement de l'emploi de la province du Nouveau-Brunswick.

Veuillez agréer, Monsieur le Lieutenant-gouverneur, l'hommage de mon profond respect.

Margaret-Ann Blaney

Margaret-Ann Blaney
La ministre de la Formation et du Développement de l'emploi
La ministre responsable de la Commission des droits de la personne

---

Margaret-Ann Blaney
Minister of Training and Employment Development
Minister Responsible for the Human Rights Commission
Province of New Brunswick

Dear Minister:

It is with a combined sense of pleasure and pride that I submit to you the Annual Report of the New Brunswick Human Rights Commission, for the fiscal year ending March 31, 2004, for onward submission to Her Majesty's Representative, the Lieutenant-Governor of New Brunswick.

Yours very truly,

Patrick Malcolmson

Patrick Malcolmson
Chairman

Margaret-Ann Blaney
Ministre de la Formation et du Développement de l'emploi,
Ministre responsable de la Commission des droits de la personne
Province du Nouveau-Brunswick

Madame la Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter avec un sentiment de fierté et de satisfaction le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour l'année financière terminée le 31 mars 2004, en vous demandant de le soumettre au représentant de sa Majesté, le Lieutenant-gouverneur du Nouveau-Brunswick.

Veuillez recevoir, Madame la Ministre, l'assurance de ma haute considération.

Patrick Malcolmson

Patrick Malcolmson
Président

105-02981/

Table of Contents

Remarks from the Chairman 1

Profiles of the Members of the Commission 7

Overview

Comments 15
The Human Rights Act 16

Compliance Branch

Complaint Process 23
Formal Complaints 23
Referrals 26
Boards of Inquiry 27

Education and Development Branch

National and International Activities 31
Breaking Down the Barriers conference 32
Human Rights Award 33
Publications 34
Website 35
Media Relations 35
Workshops and Seminars 36
Employer Relations 37
Cooperation 37
Community Relations 38

Appendices

A. Strategic Plan 2003-06 39
B. Organisational Chart 41
C. Complaint Process Flow Chart 42
D. Complaint Statistics 43
E. Summary of Expenditures 46
F. Our Publications and Videos 47
G. How to Contact the Commission 50

Table des matières

Mot du président 1

Profils des membres de la Commission 7

Aperçu

Remarques 15
La Loi sur les droits de la personne 16

Direction du traitement des plaintes

Traitement des plaintes 23
Plaintes officielles 23
Aiguillages 26
Commissions d'enquête 27

Direction de l'éducation et du développement

Initiatives nationales et internationales 31
Conférence Facilitons le retour au travail 32
Prix des droits de la personne 33
Publications 34
Site Web 35
Relations avec les médias 35
Ateliers et colloques 36
Relations avec les employeurs 37
Coopération 37
Relations communautaires 38

Annexes

A. Plan stratégique 2003-06 39
B. Organigramme 41
C. Graphique d'acheminement des plaintes 42
D. Statistiques relatives aux plaintes 43
E. Résumé des dépenses 46
F. Nos publications et vidéos 47
G. Nos coordonnées 50

Remarks from the Chairman

Dr. Patrick Malcolmson

The past year was an exceptionally busy one for the Human Rights Commission. In addition to the day to day work of handling complaints, the Commission spent a significant amount of time developing a new mission statement, a strategic plan, a communications plan and an education plan. All Commission members and staff were involved in this work.

The Commission also completed its two year comprehensive review of the *Human Rights Act*, and submitted its recommendations for amendments to the *Act* to the Minister in its *Position Paper on Human Rights Renewal in the Province of New Brunswick* (available on its Web site).

The work done by the Commission on the strategic plan translates into a clear focus and a clear set of objectives. The Commission has also undergone a transformation in the way it is administered, with greater accountability and a more effective work planning system.

On the complaint side of its responsibilities, the Commission embarked on a review of the process used to handle complaints. Its objective is to significantly reduce the time that it takes for a decision to be made on a complaint filed with the Commission. Some of the changes were implemented in 2003-04, but the review and change continues, with a commitment to use the best practices from other jurisdictions and an emphasis on mediation throughout the

Mot du président

Patrick Malcolmson

La Commission des droits de la personne a été exceptionnellement occupée au cours de la dernière année. En plus des activités courantes associées au traitement des plaintes, elle a consacré beaucoup de temps à l'élaboration d'un nouvel énoncé de mission, d'un plan stratégique, d'un plan de communications et d'un plan d'éducation. Tous les membres et le personnel de la Commission ont participé à ces activités.

La Commission a également terminé son examen en profondeur de deux ans de la *Loi sur les droits de la personne* et a soumis ses recommandations sur les modifications à la *Loi* à la ministre dans son *Exposé de position sur le renouvellement des droits de la personne au Nouveau Brunswick* (disponible sur son site Web).

Les efforts consacrés par la Commission à l'établissement de son plan stratégique se traduisent par une orientation claire et un ensemble bien défini d'objectifs. La Commission a également remanié son mode d'administration, qui comporte une plus grande responsabilisation et un système de planification du travail plus efficace.

Quant à ses responsabilités associées aux plaintes, la Commission a amorcé un examen de son processus de traitement. Elle entend réduire considérablement le délai qui s'écoule avant qu'une décision soit rendue sur une plainte déposée auprès d'elle. Des modifications ont été mises en œuvre en 2003-2004, mais l'examen et le changement se poursuivent, la Commission s'étant engagée à utiliser les pratiques exemplaires des autres instances et à mettre l'accent sur la médiation tout au long du processus.

process.

The education plan focuses on two priorities: to inform employers and employer organizations of their duty to accommodate people with disabilities; and to explain the business case for human rights.

The Commission has also established a closer working relationship with the Office of the Ombudsman, the Official Languages Commissioner, the Premier's Advisory Councils, the Workplace Health, Safety and Compensation Commission, as well as the Department of Training and Employment Development. Finally, the Commission is represented by a strong board of appointed members.

New Brunswick was one of the first provinces in Canada to enact human rights legislation and to establish a Human Rights Commission. This legislation has served the province well. Periodic reforms to the human rights regime in New Brunswick have come about in response to the demands of the times and the need to keep pace with societal change.

A proposal for substantive changes to human rights legislation was made in 1989 in the report of the government appointed Commission into Reform of Human Rights, *Towards a World Family*[1]. Among the 150 recommendations was the adoption of a New Brunswick Charter of Rights and Freedoms, changes to the governance structure of the Commission and the addition of prohibited grounds of discrimination.

[1] *Towards a World Family, A Report and Recommendations Respecting Human Rights in New Brunswick* (Ferris Report), Charles Ferris, (Fredericton, New Brunswick Human Rights Commission, 1989, 270 pp.) See Executive Summary and List of Recommendations at:
http://www.gnb.ca/hrc-cdp/e/ferris2e.htm

Le plan d'éducation est axé sur deux priorités : informer les employeurs et les organisations d'employeurs de leur obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'endroit des personnes ayant une incapacité; et expliquer la rentabilité des droits de la personne.

La Commission a établi également des relations de travail plus étroites avec le Bureau de l'ombudsman, le Commissaire aux langues officielles, les conseils consultatifs du premier ministre, la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail, ainsi qu'avec le ministère de la Formation et du Développement de l'emploi. Finalement, elle est représentée par un conseil solide de membres nommés.

Le Nouveau-Brunswick a été l'une des premières provinces au Canada à adopter une loi sur les droits de la personne et à établir une commission des droits de la personne. Cette loi a bien servi la province; elle n'a donc pas nécessité de transformations fondamentales. Les réformes périodiques du régime des droits de la personne au Nouveau-Brunswick sont venues de la nécessité de répondre aux demandes de l'heure et de suivre le rythme du changement dans la société.

Une proposition portant sur des modifications significatives à la *Loi sur les droits de la personne* a été présentée en 1989 dans le rapport de la commission gouvernementale qui était chargée de la réforme des droits de la personne intitulé, *Pour faire du monde notre famille*[2]. Parmi les 150 recommandations figuraient l'adoption d'une charte des droits et libertés du Nouveau-Brunswick, des changements à la structure de gouverne de la Commission et

[2] *Pour faire du monde notre famille, rapport et recommandations sur les droits de la personne au Nouveau-Brunswick* (Rapport Ferris), Charles Ferris, (Fredericton, Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, 1989, 284 p.) Voir le sommaire et la liste des recommandations au
http://www.gnb.ca/hrc-cdp/f/ferris2f.htm

These recommendations received some government support, but only a few of the recommendations resulted in legislative reforms.

Since 1967, the human rights law in New Brunswick has been revised and added to in a number of important ways:

- The grounds of discrimination have been expanded to keep pace with the evolving public consensus on human rights principles and developments in the law of human rights; hence the addition of sex, marital status, age, physical disability, mental disability, sexual harassment and sexual orientation.

- The Commission was given carriage of complaints.

- The Labour and Employment Board was empowered to sit as a human rights Board of Inquiry.

The Human Rights Commission believes that we have again reached a point where a number of important changes to the *Human Rights Code* are in order. Developments in international law, the evolution of human rights law in Canada and a changed view on the part of New Brunswickers with respect to the need for new legal protections all stand to recommend these changes.

It is the view of the Commission, based upon two years of research and consultation with the public, government officials, other human rights agencies and organizations, and key stakeholder groups in the province, that we have again reached a point where the legislation requires reform.

l'ajout de motifs de discrimination illicites. Ces recommandations ont reçu un certain appui du gouvernement, mais seulement quelques unes ont mené à des réformes législatives.

Depuis 1967, la législation sur les droits de la personne au Nouveau-Brunswick a été révisée et a fait l'objet d'ajouts importants :

- Les motifs de discrimination ont été étendus pour arriver à suivre l'acceptation du public en évolution à l'égard des principes des droits de la personne et les changements dans le droit en matière de droits de la personne. Il y a donc eu ajout des motifs suivants : sexe, état matrimonial, âge, incapacité physique, incapacité mentale, harcèlement sexuel et orientation sexuelle.

- La Commission des droits de la personne s'est vue attribuer la charge des plaintes.

- La Commission du travail et de l'emploi était habilitée à siéger comme commission d'enquête des droits de la personne.

La Commission des droits de la personne croit que nous sommes arrivés à nouveau à un point où il y a lieu d'apporter un nombre important de modifications au *Code des droits de la personne*. Les changements dans le droit international, l'évolution du droit en matière de droits de la personne au Canada, le changement de point de vue des gens du Nouveau-Brunswick sur la nécessité de prévoir de nouvelles protections juridiques viennent tous confirmer qu'il faut recommander ces modifications.

En se fondant sur deux années de recherche et de consultation auprès du public, des fonctionnaires, d'autres agences et organismes des droits de la personne, et des principaux groupes d'intervenants, la Commission est d'avis qu'il est temps de procéder à une réforme de la *Loi*.

The Commission's recommendations on amendments to the *Human Rights Act* include the addition of the following prohibited grounds of discrimination:

- Social condition;
- Political belief or activity;
- Family Status;
- Language.

The New Brunswick Human Rights Commission also recommends that it be as independent as the Office of the Ombudsman or the Language Commissioner, so as to avoid a possible perception of Ministerial influence. This would include a direct reporting relationship with the Legislature, with its budget set by a legislative committee. The members of the Commission would continue to be appointed by the Lieutenant-Governor in Council, on the recommendation of the legislative committee.

With respect to mandatory retirement, the Human Rights Commission recommends that the specific exception to age discrimination in relation to retirement plans and pension plans be removed from the *Act* as soon as is possible.

Other suggested amendments deal with bona fide occupational qualifications, and bona fide qualifications. Simply put, this would allow exemptions to the *Act* to be made in special cases, such as allowing housing for seniors, even though it could be argued that this is discrimination based on age.

This is my last year as Chair of the Commission. It has been an honour to serve as Chair for the last four years. In these years, the Commission has developed a better and more focused mission with a well developed strategic plan, a detailed business/work plan, and long range plans in the areas of education and communications. We also completed a comprehen-

Les recommandations de la Commission des droits de la personne sur les modifications à la *Loi sur les droits de la personne* comprennent l'ajout des motifs de discrimination illicites suivants :

- La condition sociale;
- Les convictions ou l'activité politique;
- La situation de famille;
- La langue.

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick recommande d'être aussi indépendante que le Bureau de l'ombudsman ou le Commissaire aux langues officielles, pour éviter qu'il y ait perception possible d'une influence ministérielle directe. Ainsi, la Commission relèverait directement de l'Assemblée législative et son budget serait déterminé par un comité législatif. Les membres de la Commission continueraient d'être nommés par le Lieutenant-gouverneur en conseil, sur la recommandation du comité législatif.

Pour ce qui est de la retraite obligatoire, la Commission recommande la suppression dès que possible de la *Loi* de l'exception précise à la discrimination fondée sur l'âge en ce qui a trait aux régimes de retraite et de pension.

Les autres modifications proposées se rapportent aux qualifications professionnelles réellement requises et aux qualifications réellement requises. Simplement, elles permettraient d'accorder des dispenses aux dispositions de la *Loi* dans des cas spéciaux (p. ex. : autoriser des logements pour les aînés même si on peut soutenir qu'il s'agit de discrimination fondée sur l'âge).

C'est ma dernière année à la présidence de la Commission des droits de la personne. Cela a été un honneur pour moi de remplir les fonctions de président au cours des quatre dernières années. Durant ces années, la Commission a élaboré un meilleur énoncé de mission, mieux ciblé, ainsi qu'un plan stratégique bien formulé, un plan d'activité ou de travail détaillé, ainsi que des plans d'éducation et de

sive review of the *Human Rights Act* and made recommendations to government on amendments to the *Act*.

I leave knowing the Commission has accomplished a lot, but much remains to be done. I am confident that this work will continue, particularly in the area of human rights reform and carefully placing the Commission within the machinery of government. I am confident that the policy directions and options for reform have been well laid out, and that the future of the Commission will be in good hands.

communications à long terme. Nous avons réalisé également un examen en profondeur de la *Loi sur les droits de la personne* et formulé des recommandations au gouvernement sur les modifications à la *Loi*.

Je pars en sachant que la Commission a beaucoup accompli, mais qu'il reste beaucoup à faire. J'ai l'assurance que ce travail se poursuivra, notamment dans le domaine de la réforme des droits de la personne et de l'intégration adéquate de la Commission dans l'appareil gouvernemental. J'ai l'assurance également que les orientations stratégiques et les options de réforme ont été bien exposées et que l'avenir de la Commission sera entre bonnes mains.

Profiles of the Members of the Commission

(as of March 31, 2004)

Dr. Patrick N. Malcolmson
Chair

Patrick Malcolmson received his B.Ed. and MA from the University of Alberta. He pursued doctoral studies at the University of Toronto, where he was awarded an Ontario Graduate Scholarship, as well as a Social Sciences and Humanities Research Council of Canada Doctoral Fellowship. He obtained his PhD in Political Science in 1992.

Dr. Malcolmson worked in the Legislative Research Service of the Ontario legislature from 1985 to 1987, and taught Political Science at the University of Alberta from 1987 to 1990. He then joined the Faculty of St. Thomas University in Fredericton, where he is Associate Professor and Chair of the Department of Political Science. He has also served as Assistant Vice-President (Academic) and as Director of the Human Rights Programme. He is currently a member of the St. Thomas University Board of Governors.

Dr. Malcolmson is the author of scholarly articles and reviews on Canadian politics, legal and political theory, natural law and rights. He and Dr. Richard Myers are co-authors of the book *The Canadian Regime*. Dr. Malcolmson was appointed as the Chair of the New Brunswick Human Rights Commission in 2000.

Profils des membres de la Commission

(en date du 31 mars 2004)

Le professeur Patrick N. Malcolmson
Président

Patrick Malcolmson a reçu un B.Ed. et une M.A. de l'University of Alberta. Il a poursuivi des études doctorales à l'University of Toronto, où il a obtenu une bourse d'études supérieures de l'Ontario, de même qu'une bourse de doctorat du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada. Il a terminé ses études de doctorat en sciences politiques en 1992.

M. Malcolmson a travaillé au service de recherches de l'assemblée législative de l'Ontario de 1985 à 1987 et il a enseigné les sciences politiques à l'University of Alberta de 1987 à 1990. Il s'est ensuite joint à la faculté de St. Thomas University, à Fredericton, où il est professeur agrégé et directeur du département des sciences politiques. Il a également rempli les fonctions d'adjoint au vice-recteur (affaires universitaires) et de directeur du programme des droits de la personne. Il siège actuellement au conseil des gouverneurs de St. Thomas University.

M. Malcolmson est l'auteur d'articles scientifiques et critiques de livres sur la politique canadienne, la théorie légale et politique, la loi naturelle et les droits. Il est le coauteur, avec Richard Myers, du livre *Le Régime politique canadien*. En 2000, M. Malcolmson a été nommé président de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

Rose-Marie Curry

A native of Tracadie-Sheila, Rose-Marie Curry has worked for more than 29 years with special-needs children, as a methods and resource teacher, department head, and director of the L'Éveil learning centre.

She was instrumental in the development of various special education programs and above all in the integration of children with special needs in New Brunswick schools. She was a member of the special education institute and a founding member of La Fabrique sheltered workshop in Tracadie.

Ms. Curry is active in the Acadian Peninsula chapter of the Kidney Foundation of Canada. She is also the President of the Corporation du Développement des Deux Rivières de Tracadie Inc. (a non-profit group that promotes economic and tourist development in the Tracadie-Sheila region). She has been retired since June 2000. She was appointed to the Human Rights Commission in 2003.

Malcolm Harris

Malcolm A. Harris, B.B.A., of Saint John retired from the Workplace, Health, Safety and Compensation Commission in 2000 after nearly 25 years of service.

From 1992 to 2000, he was a Case Manager responsible for developing and implementing individual plans to allow injured workers to return to work. Prior to that, he was an Appeal's Officer, Implementation Officer / User Representative, Unit Supervisor and Claims Officer. From 1965 to 1969, he was an RCMP constable; in addition to his general police

Rose-Marie Curry

Originaire de Tracadie-Sheila, Rose-Marie Curry a oeuvré pendant plus de 29 ans auprès des enfants à besoins spéciaux, comme enseignante-ressource, chef de secteur et directrice du centre d'apprentissage, L'Éveil.

Elle a contribué à l'élaboration de divers programmes en éducation spéciale et surtout à l'implantation de l'intégration scolaire dans les écoles du Nouveau-Brunswick. Elle a été membre de l'Institut en adaptation scolaire et membre fondateur de l'atelier La Fabrique, à Tracadie.

Mme Curry est active avec le comité de la Fondation canadienne du rein, chapitre de la Péninsule acadienne. Elle est aussi la présidente de la Corporation du Développement des Deux Rivières de Tracadie Inc. (comité à but non lucratif qui a pour but de promouvoir le développement touristique et économique de la région de Tracadie-Sheila). Elle est à la retraite depuis juin 2000. Elle a été nommée à la Commission des droits de la personne en 2003.

Malcolm Harris

Malcolm Harris, B.A.A., de Saint John, a pris sa retraite en 2000 après environ 25 ans au service de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail.

De 1992 à 2000, il a été gestionnaire de cas responsable d'élaborer et de mettre en œuvre des plans individuels visant le retour au travail des travailleurs accidentés. Avant, il avait été agent des appels, agent de mise en œuvre et représentant des usagers, superviseur d'unité et agent des réclamations. De 1965 à 1969, M. Harris était agent de la Gendarmerie royale du Canada. En plus de ses responsa-

duties, he was a member of the RCMP "Musical Ride."

Mr. Harris is the Vice-Chairman of the Saint John Board of Police Commissioners and the Chairman of the Preservation Review Board of the City of Saint John. In addition, Mr. Harris counsels amputees on a volunteer basis and is an active member of St. Mark's Church in Saint John. He was appointed to the Human Rights Commission in 2002.

Jean-Claude Jalbert

Jean-Claude Jalbert, of Grand Falls, has worked in the desktop publishing, customer service, radio and newspaper fields, and has qualifications in customer relations and a number of computer applications.

He is the President of the New Brunswick Association for Community Living and a member of the executive of the Canadian Association for Community Living. He has also been a member of the Board of Directors of the Grand Falls Association for Community Living.

Mr. Jalbert was a member of the Board of Directors of the New Brunswick Premier's Council on the Status of Disabled Persons from 1998 to 2000. He represented Canada at the Inclusion International world conferences in 1998 and 2002. He was appointed to the Human Rights Commission in 2002.

André LeBlanc

André LeBlanc attended the Collège St. Joseph in Memramcook, N.B., the precursor of the Université de Moncton. He obtained a Certificate in Public Administration from the Université de Moncton. He has

bilités courantes à titre d'agent, il a été membre du Carrousel de la GRC.

M. Harris est le vice-président de la Commission de police de la ville de Saint John. Il est aussi le président du comité de la sauvegarde du patrimoine de la ville de Saint John. De plus, M. Harris est conseiller bénévole auprès des amputés et est un membre actif de l'église St. Mark's à Saint John. Il a été nommé à la Commission des droits de la personne en 2002.

Jean-Claude Jalbert

Jean-Claude Jalbert, de Grand-Sault, a travaillé dans les domaines de l'éditique, du service après-vente, de la radio et des journaux. Il possède des compétences en service à la clientèle et des qualifications pour plusieurs applications informatiques.

Il est président de l'Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire et membre du bureau de direction de l'Association canadienne pour l'intégration communautaire. Il a aussi été membre du conseil d'administration de l'Association pour l'intégration communautaire de Grand-Sault.

M. Jalbert a été membre du conseil d'administration du Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées de 1998 à 2000. Il a représenté le Canada aux congrès mondiaux de l'organisme Inclusion International de 1998 et de 2002. Il a été nommé à la Commission des droits de la personne en 2002.

André LeBlanc

André LeBlanc a fréquenté le Collège Saint-Joseph, à Memramcook au Nouveau-Brunswick, et a obtenu un certificat en administration publique de l'Université de Moncton qui a remplacé le Collège. Il a continué son perfec-

also undertaken professional development studies in Public Relations and Marketing at other teaching institutions, including the University of New Brunswick.

Mr. LeBlanc was employed in various capacities in the fisheries industry prior to commencing a lengthy and distinguished career with the New Brunswick Power Commission beginning in 1950. He occupied various positions throughout his career in the Customer Service Division, including supervisory positions. He played an instrumental role in the expansion of NB Power to the communities of Moncton and Grand Falls. He retired from NB Power in 1988.

Mr. LeBlanc has occupied a variety of positions on boards and associations, including being a Director of the Caisse Populaire and the Co-op in Cap-Pelé. He has also been actively involved in his community as a Director of the Beauséjour Curling Club and the Club d`âge d'or du Christ-Roi, both located in Moncton. He is also involved with the development of the Moncton Regional Council of the Federation of New Brunswick Senior Citizens.

He was first appointed to the Human Rights Commission in 1999 and was re-appointed in 2002.

Alanna Palmer

Alanna Palmer, B.B.A., B.Ed., of Fredericton, is the Director of ATHENE, the training division of the Institut de Memramcook Institute, with a staff of over 50 professionals province-wide and an annual revenue of $2 million. She has successfully negotiated privatisation, out-sourcing and contract training agreements, and is a certified consultant and trainer in the field of organisational change and transition management.

tionnement professionnel en suivant des cours de relations publiques et de marketing dans d'autres établissements d'enseignement dont l'Université du Nouveau-Brunswick.

En 1950, après avoir rempli diverses fonctions dans le secteur des pêches, M. LeBlanc a commencé une longue et remarquable carrière à la Société d'énergie du Nouveau-Brunswick, où il a occupé divers postes au sein de la division des services à la clientèle, notamment en surveillance. Il a joué un rôle instrumental dans l'expansion d'Énergie NB pour les localités de Moncton et de Grand-Sault. Il a pris sa retraite en 1988.

M. LeBlanc a eu divers titres au sein de conseils et d'associations, dont celui de directeur de la Caisse populaire et du magasin Co-op de Cap-Pelé. Il est actif dans sa localité à titre de directeur du club de curling Beauséjour et du Club d'âge d'or du Christ-Roi, situés à Moncton. Il a également joué un rôle dans l'établissement du conseil régional de Moncton de la Fédération des citoyens aînés du Nouveau-Brunswick.

Il a été nommé membre de la Commission des droits de la personne en 1999, puis de nouveau en 2002.

Alanna Palmer

Alanna Palmer, B.A.A., B.Ed., de Fredericton, est directrice d'ATHENE, le service de formation de l'Institut de Memramcook. Plus de 50 professionnels travaillent partout dans la province pour ce service qui produit des recettes annuelles de deux millions de dollars. Elle a négocié avec succès des ententes de privatisation, d'impartition et de contrats de formation. Elle est conseillère et formatrice agréée dans les domaines du changement organisationnel et de la gestion des transitions.

Ms. Palmer was awarded the 2001 National Volunteer of the Year award for her active involvement with a national registered charity for whom she has been Chair of the New Brunswick and Prince Edward Island region, and a director and Governance Committee Chair of the national board.

Ms. Palmer authored the Code of Conduct and Disciplinary Policy of a national sports organization and has been a consultant to the New Brunswick Advisory Council on the Status of Women. She is currently the Chair of the New Brunswick Foundation for the Arts. She was named to the Human Rights Commission in 2002.

David Peters CCdC

After a career that spanned the fields of education, hospitality and food service, David Peters retired in 2002 as supervisor of food services for the Saint John Regional Correctional Center. Mr. Peters has an international chef's degree, a teacher's license, as well as several other certificates. He is also a certified life skills coach.

Mr. Peters is the original co-designer, and was administrating supervisor, of all of the New Brunswick Community College Hospitality courses created in 1961 in Moncton and Saint John: Dining Room Services; Commercial Cooking; Hospitality Management; and Advanced Chefing, He was also directly affiliated with the St. Andrews campus courses.

Mr. Peters is an active member of the Black community of Saint John. He co-founded PROBE (Provincial Resources of Black Energies), PRUDE (Pride of Race, Unity, Dignity through Education), MALSK (Maritime Association of Life Skills Coaches) and

En 2001, Mme Palmer a reçu un prix national à titre de bénévole de l'année en reconnaissance de son engagement auprès d'une œuvre nationale de bienfaisance enregistrée. Elle en a été présidente de la section du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard et a été membre du conseil d'administration national ainsi que présidente du comité de régie à l'échelle nationale.

Mme Palmer a rédigé le code de conduite et la politique sur la discipline d'un organisme sportif national et a été consultante pour le Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick. Elle est actuellement présidente de la Fondation des arts du Nouveau-Brunswick. Elle a été nommée à la Commission des droits de la personne en 2002.

David Peters CCdC

David Peters était superviseur des services d'alimentation au Centre correctionnel régional de Saint John avant sa retraite en 2002. Au cours de sa vie professionnelle, il a travaillé dans les domaines de l'éducation, de l'accueil et de la restauration. M. Peters détient un diplôme international de chef cuisinier, un certificat d'enseignant et plusieurs autres certificats. Il est aussi animateur certifié des cours de dynamique de la vie.

M. Peters est le coélaborateur original et il était le surveillant administratif de tous les cours d'accueil du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, créés en 1961 à Moncton et à Saint John : service de table; cuisine commerciale; gestion de l'accueil; et formation avancée de chef de cuisine. Il était directement associé également aux cours du campus de Saint Andrews.

M. Peters est membre actif de la collectivité noire de Saint John. Il a été cofondateur de PROBE (un regroupement noir au Nouveau-Brunswick), de PRUDE (un autre regroupement noir), de MALSK (l'association des animateurs certifiés des cours de dynamique de la vie des Mari-

the New Brunswick Chef's Association. He is a member of PRUDE and a former member of the National Association of Black Educators, the New Brunswick Minister's Advisory Committee on Immigration and Multiculturalism and several other groups. Mr. Peters, as Chef and proprietor of "Iron Duke Dining Rooms," was recommended in *Where To Eat In Canada* in 1978, one year after it opened.

Mr. Peters has delivered several lectures on Black history to school and university students, service clubs and civil servants, and was the host of a local television series on Black history and issues. He was recently included in the inaugural publication of *Who's Who in Black Canada* (national compiling started in June 2001). He was appointed to the Human Rights Commission in 2001.

Gordon Porter

Gordon Porter holds a B.A. and a B.Ed. from the University of New Brunswick, as well as a M.Ed. and C.A.S. from the University of Maine. He also pursued doctoral studies in special education administration at Syracuse University in New York. He received a Doctor of Civil Laws degree from the University of New Brunswick in recognition of his work with persons with disabilities.

Dr. Porter is an Assistant Professor of Education at the University of Maine at Presque Isle, where he teaches courses on inclusive education practices for students with special needs, including those with disabilities. He is an internationally known expert who has consulted, lectured and conducted training on inclusive education in numerous countries around the world. He was Director of Student Services for

times) et de l'association des chefs du Nouveau-Brunswick. Il est membre de PRUDE et ancien membre de l'association nationale des éducateurs noirs et du comité consultatif du ministre sur l'immigration et le multiculturalisme au Nouveau-Brunswick ainsi que de nombreux autres groupes. M. Peters était chef propriétaire des « Iron Duke Dining Rooms » et son restaurant a fait l'objet d'une recommandation dans *Where To Eat In Canada* en 1978, un an seulement après son ouverture.

M. Peters a présenté plusieurs conférences sur l'histoire de la collectivité noire dans les écoles et les universités ainsi qu'aux clubs philanthropiques et aux membres de la fonction publique. Il a animé une série d'émissions à la télévision locale sur l'histoire des noirs et les questions d'intérêt pour cette collectivité. Il a récemment fait partie de la première édition de *Who's Who in Black Canada* (Qui est qui au Canada noir), une compilation nationale commencée en juin 2001. Il a été nommé à la Commission des droits de la personne en 2001.

Gordon Porter

Gordon Porter possède un B.A. et un B.Ed. de l'Université du Nouveau-Brunswick et une M.Ed. et un certificat d'études supérieures de l'Université du Maine. En plus, il a entrepris un doctorat en administration de l'enseignement spécial à l'Université Syracuse à New York. L'université du Nouveau-Brunswick lui a accordé un doctorat en droit civil en reconnaissance de son travail auprès des personnes ayant une incapacité.

M. Porter est professeur adjoint d'éducation à l'Université du Maine à Presque Isle où il offre des cours sur les pratiques de l'enseignement inclusif pour les élèves ayant des besoins spéciaux, dont ceux et celles ayant un handicap. Expert de renommée internationale, il a été conseiller, conférencier et instructeur en matière d'enseignement inclusif dans de nombreux pays. Il a été directeur des services aux étudiants pour les écoles de la région de Woods-

the schools in the Woodstock area from 1978 to 1999, after serving as a teacher and principal in several New Brunswick schools.

Dr. Porter was the founding Chairman of the Woodstock Community Residential Living Board and is a former president of the Canadian Association for Community Living at the local, provincial and national levels. He is the President of Inclusion InterAmericana, a regional federation of 20 national associations for individuals with disabilities and their families.

Dr. Porter was a Visiting Fellow at the New Zealand Institute in Mental Retardation and was a keynote speaker at the UNESCO World Conference on Special Education held in Salamanca, Spain in 1994. He co-edited the book *Changing Canadian Schools: Perspectives on Disability and Inclusion*, as well as many articles and chapters in books. He has acted as a consultant to the Inter-American Development Bank and was the author of a paper published in 2001 for the Bank, "Inclusive Education and Disability."

Dr. Porter is a recipient of the Queen's Golden Jubilee Medal. He was appointed to the Human Rights Commission in 2001.

Mary Jane Ward

Mary Jane Ward has earned numerous certificates in a wide variety of fields. She obtained a Business Administration Certificate in 1985 from the New Brunswick Community College, a B.Ed. degree from the University of New Brunswick in 1995, a Principal's Certificate in 2000 and a M.Ed. in 2001.

In 1986, Mrs. Ward became a Headstart Child Care

tock de 1978 à 1999, après avoir œuvré comme enseignant et directeur dans plusieurs écoles du Nouveau-Brunswick.

M. Porter a été président, à l'échelle locale, provinciale et nationale, de l'Association canadienne pour l'intégration communautaire et a été président fondateur du Woodstock Community Residential Living Board (conseil de l'intégration communautaire de Woodstock). Il est actuellement président d'Inclusion InterAmericana, une fédération régionale de 20 associations nationales pour les personnes ayant un handicap et leurs familles.

M. Porter a été visiteur-stagiaire au New Zealand Institute in Mental Retardation (l'institut sur l'arriération mentale de la Nouvelle-Zélande) et conférencier principal à la Conférence mondiale de l'UNESCO sur l'éducation spéciale à Salamanca (Espagne) en 1994. Il a été corédacteur de *Réformer les écoles canadiennes : Perspectives sur le handicap et l'intégration*, en plus d'avoir contribué des articles et des chapitres à un grand nombre d'autres ouvrages. Il a été consultant pour la Banque interaméricaine de développement et auteur d'un article sur l'enseignement inclusif et l'incapacité publié en 2001 pour le compte de l'organisme.

M. Porter est un récipiendaire de la Médaille du jubilé de la reine. Il a été nommé à la Commission des droits de la personne en 2001.

Mary Jane Ward

Mary Jane Ward détient un grand nombre de certificats dans des domaines variés. Elle a obtenu un certificat en administration des affaires en 1995 des Collèges communautaires du Nouveau-Brunswick, un B.Ed. de l'University of New Brunswick en 1995, un certificat d'aptitudes à la direction d'école en 2000 et une M.Ed. en 2001.

En 1986, Mme Ward est devenue travailleuse des services

Worker at Red Bank First Nations, where she lives, and she was the Headstart Co-ordinator there from 1987 to 1995. Since then, she has been the Principal and a Teacher of the Metepenagiag School in Red Bank First Nations.

She is a former member of the New Brunswick Micmac/Maliseet Child Care Council, the New Brunswick Early Childhood Coalition and the School Parent Advisory Committee of the North/ South Esk High School in Sunny Corner, N.B.

Mrs. Ward is very much involved in extracurricular, religious and other community activities, especially those involving youth, parenting skills, drugs and alcohol, and Native culture. In 1995, she was chosen National Native Role Model for the Atlantic provinces by Health and Welfare Canada and Kahnawake Social Services.

Ms. Ward was first appointed to the Human Rights Commission in 1999, and she was re-appointed in 2003.

à l'enfance pour le programme Bon départ auprès des Premières Nations de Red Bank, où elle vit. Elle a été coordonnatrice du programme Bon départ de Red Bank de 1987 à 1995. Depuis cette date, elle est directrice et enseignante de sciences à la Metepenagiac School de Red Bank.

Elle a déjà été membre du New Brunswick Micmac / Maliseet Child Care Council, de la Coalition de la petite enfance du Nouveau-Brunswick et du Comité consultatif de parents auprès de l'école de la North and South Esk High School à Sunny Corner, au Nouveau-Brunswick.

Mme Ward participe souvent aux activités parascolaires, religieuses et communautaires, particulièrement celles qui concernent les jeunes ou qui traitent des compétences parentales, de la drogue et l'alcool ou de la culture autochtone. En 1995, Santé et Bien-être social Canada et les services sociaux de Kahnawake l'ont choisie comme personnage modèle autochtone canadien pour les provinces atlantiques.

Elle s'est jointe à la Commission des droits de la personne à titre de membre en 1999, puis de nouveau en 2003.

Overview

Comments

In the past year, the New Brunswick Human Rights Commission completed a strategic planning exercise, and began to review and make changes to the process it uses to deal with complaints.

In order to meets is vision of "being a leader in the promotion and protection of human rights and contributing to a fair and equitable, productive and inclusive environment in which to learn, work and live," the Commission focused on:

- providing a better service by improving the process used to handle complaints,
- setting clear priorities for its educational mandate, and
- enhancing its working relationship with other advocacy groups.

The two educational priorities identified are the duty to accommodate people with disabilities and the business case for human rights. Presentations will be made on these topics to various groups and organizations around the province over the coming months.

Throughout Canada, human rights commissions have large and growing caseloads. In New Brunswick, many of our complaints were more than a year old in 2003-04. Our objective is to streamline the process so that all complaints are dealt with appropriately and efficiently.

More resources have been assigned to the compliance function in order to clear out some of the older

Aperçu

Remarques

Au cours de la dernière année, la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick a mené un exercice de planification stratégique et a entrepris d'examiner et d'apporter des changements à son processus de traitement des plaintes.

Afin de concrétiser sa vision d'« être un leader dans la promotion et la protection des droits de la personne et de contribuer à rendre les conditions de travail, d'apprentissage et de vie plus équitables, productives et englobantes », la Commission s'est consacrée à :

- offrir un meilleur service en améliorant le processus de traitement des plaintes;
- fixer des priorités claires pour son mandat d'éducation;
- améliorer sa relation de travail avec d'autres groupes de revendication des droits.

Les deux priorités fixées pour l'éducation sont l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'endroit des personnes ayant une incapacité et la rentabilité des droits de la personne. Au cours des prochains mois, des exposés seront donnés sur ces sujets à divers groupes et organismes de la province.

Dans l'ensemble du Canada, les commissions des droits de la personne ont un nombre de dossiers qui continue de s'accroître. Au Nouveau-Brunswick, bon nombre de nos plaintes remontaient à plus d'un an en 2003-2004. Notre objectif est de rationaliser le processus afin de donner suite convenablement et efficacement à toutes les plaintes.

Plus de ressources ont été affectées à la fonction du traitement des plaintes pour régler certaines des plaintes plus

complaints. And the emphasis is now on the early screening of complaints and mediation. The process of handling complaints used by the other commissions is being considered, and their best practices will be adopted.

The Commission is also improving its relationship with other groups by sharing information and by holding joint seminars and information sessions.

Human Rights Act

Nature and scope

The *Human Rights Act* of New Brunswick, which is often cited as the *Human Rights Code*, is a provincial law that prohibits discrimination and harassment based on twelve personal characteristics in specified activities that fall under provincial jurisdiction. It is the principal legal instrument through which equality rights are enforced in New Brunswick.

The *Act* applies to public services, accommodations and facilities; the leasing of premises; the sale of property; labour unions and professional, business or trade associations; notices and signs; and all aspects of employment.

However, the *Human Rights Act* does not apply to federally regulated activities. Some examples are broadcasting, telecommunications, banking, railways, shipping, aeronautics, extra-provincial transportation, uranium, grains, First Nations governments and the federal government. Federally regulated activities are subject to the *Canadian Human Rights Act*, which is enforced by the Canadian Human Rights Commission.

vieilles qui se sont accumulées. L'accent est maintenant mis sur le tri rapide des plaintes et la médiation. Nous sommes en train d'examiner le processus de traitement des plaintes des autres commissions et nous adopterons leurs pratiques exemplaires.

La Commission s'emploie également à améliorer sa relation avec les autres groupes en échangeant des renseignements et en tenant conjointement des ateliers et des séances d'information.

Loi sur les droits de la personne

Nature et portée

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick, souvent appelée *Code des droits de la personne* (plutôt que charte des droits de la personne), est une loi provinciale interdisant la discrimination et de harcèlement fondé sur douze caractéristiques personnelles dans des activités précises qui sont de la compétence provinciale. Il s'agit du principal instrument juridique servant à faire respecter les droits à l'égalité au Nouveau-Brunswick.

La *Loi* s'applique aux services, à l'hébergement et aux commodités disponibles au public; à la location de locaux; à la vente de biens; aux syndicats; aux associations professionnelles, d'affaires ou de métiers; aux avis et enseignes et à tous les aspects de l'emploi.

Toutefois, la *Loi sur les droits de la personne* ne s'applique pas aux activités qui sont du ressort du fédéral. En voici quelques exemples : la radiodiffusion, les télécommunications, les opérations bancaires, ferroviaires, navales et aériennes, le transport extra provincial, l'uranium, les grains, les gouvernements des Premières nations et le gouvernement fédéral lui-même. Les activités qui sont du ressort du fédéral sont en général assujetties à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui est mise en ap-

The New Brunswick *Human Rights Act* prohibits discrimination by private sector businesses and organisations as well as by the provincial and municipal governments. Employers are responsible for the acts of their employees if such acts were committed in the course of employment, that is, if they were in some way related or associated with employment.

The courts have stated that it is not possible to avoid human rights laws through contracts or collective agreements, and that human rights laws prevail over any other law that conflicts with them unless it expressly says otherwise. However, human rights laws are subject to the Constitution, including the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*.

No regulations have been issued pursuant to the *Human Rights Act*. However, the Human Rights Commission has adopted certain guidelines (see appendices for list of publications).

Protection Against Discrimination and Harassment

Not all discrimination or harassment is illegal. The *Human Rights Act* of New Brunswick currently protects against discrimination and harassment based on twelve grounds: age, marital status, religion, physical disability, mental disability, race, colour, ancestry, place of origin, national origin, sexual orientation and sex, including pregnancy. The *Act* also expressly prohibits sexual harassment in employment, housing and public services.

Discrimination can be defined in everyday terms as a practice or standard that is not reasonably necessary, that has the effect, intended or not, of putting certain persons or groups at a disadvantage because of

plication par la Commission canadienne des droits de la personne.

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick interdit la discrimination et le harcèlement par des entreprises et des organismes du secteur privé, ainsi que par les gouvernements provincial et municipaux. Les employeurs sont responsables des actes discriminatoires accomplis par leurs employés dans le cadre de leur emploi, c'est-à-dire, qui sont reliés de quelque manière à l'emploi.

Les tribunaux ont statué qu'il n'est pas possible de se soustraire aux lois sur les droits de la personne par des contrats ou des conventions collectives et que les lois sur les droits de la personne l'emportent sur toute autre disposition législative qui les contredit, à moins de mention expresse à l'effet contraire. Toutefois, les lois sur les droits de la personne sont sujettes à la *Loi constitutionnelle*, y compris la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Aucun règlement n'a été établi en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*. Cependant, la Commission a adopté certaines lignes directrices (voir en annexe la liste des publications).

Protection contre la discrimination et le harcèlement

Toute discrimination n'est pas illicite. La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick protège contre la discrimination et le harcèlement fondés sur douze motifs : âge, état matrimonial, religion, incapacité physique, incapacité mentale, race, couleur, ascendance, lieu d'origine, origine nationale, orientation sexuelle et sexe, y compris la grossesse. En outre, la *Loi* interdit expressément le harcèlement sexuel dans l'emploi, le logement et les services publics.

En termes simples, la discrimination est toute pratique ou norme qui n'est pas raisonnablement nécessaire, qui a l'effet, intentionnel ou non, de porter préjudice à certaines personnes à cause de caractéristiques personnelles qu'elles

shared personal characteristics such as race, sex or religion, and that is based on stereotypes about them or perpetuates the view that they are less capable or less worthy of recognition or value.

Canadian courts have recognised that discrimination may be direct, involving an intentional difference in treatment, usually motivated by bigotry, prejudice or stereotypes. However, it may also be unintentional, as in the case of "systemic" or "adverse effects" discrimination that occurs when a uniform practice has a disproportionately adverse effect on a disadvantaged group and the needs of the group are not reasonably accommodated.

Employers, service providers and others who are required not to discriminate must go beyond treating everyone the same without regard to race, sex and the other personal characteristics protected in human rights laws. They must, in addition, accommodate as much as reasonably possible the protected characteristics of those to whom such uniform treatment would have a discriminatory effect. This means that they must avoid standards that have a discriminatory effect where this can be done without sacrificing their own legitimate objectives or incurring undue hardship, whether that hardship takes the form of impossibility, serious risk or excessive cost.

Exceptions and Limits

The *Human Rights Act* includes a number of exceptions. For example, according to sub. 5(3), minors may be denied a service if this is due to an age of majority specified in a law. Also, section 13 provides that preferences or restrictions made pursuant to an affirmative action programme aimed at remedying a traditional situation of disadvantage are not discriminatory.

ont en commun, telles que la race, le sexe ou la religion, et qui est fondée sur des stéréotypes à leur égard ou qui perpétue l'opinion qu'elles sont moins capables ou moins dignes d'être reconnues ou valorisées.

Les tribunaux canadiens reconnaissent deux formes de discrimination. En effet, la discrimination directe se caractérise par une différence volontaire de traitement, souvent motivée par le sectarisme, par des préjugés ou par des stéréotypes. Pour sa part, la discrimination dite « systémique » ou « par suite d'un effet préjudiciable » est involontaire; elle se caractérise par une pratique uniforme qui a un effet négatif disproportionné sur un groupe désavantagé lorsqu'on ne prend pas des mesures raisonnables pour s'adapter aux besoins du groupe.

Les employeurs, les fournisseurs de services et les autres personnes obligés de s'abstenir d'exercer de la discrimination ne doivent pas s'en tenir à accorder un traitement uniforme à tous, sans égard à la race, au sexe et aux autres caractéristiques personnelles visées par la législation sur les droits de la personne. Ils doivent également composer, autant qu'il est raisonnablement possible de le faire, avec les caractéristiques visées des personnes sur lesquelles ce traitement uniforme aurait un effet discriminatoire. Ceci signifie qu'ils doivent éviter toute norme ayant un effet discriminatoire lorsqu'ils peuvent le faire sans sacrifier leurs propres objectifs légitimes et sans qu'il en résulte pour eux une contrainte excessive, que cette contrainte revête la forme d'une impossibilité, d'un risque grave ou d'un coût exorbitant.

Exceptions et limites

La *Loi sur les droits de la personne* prévoit un certain nombre d'exceptions. Ainsi, en vertu du paragraphe 5(3), on peut refuser un service aux mineurs lorsque ceci est autorisé par une loi. En outre, l'article 13 prévoit que des préférences ou des restrictions ne sont pas discriminatoires lorsqu'elles sont faites conformément à un programme d'action positive visant à remédier à une situation traditionnelle de préjudice.

The *Human Rights Act* also has several exceptions concerning "bona fide qualifications" and "bona fide occupational qualifications." Recent Supreme Court of Canada decisions have established a three-part test to determine whether these exceptions apply. According to this test, a discriminatory standard adopted by an employer, landlord, owner or service provider is justified only when:

(1) the standard was adopted for a purpose or goal that is rationally connected to the function being performed,

(2) it was adopted in good faith and in the belief that it is necessary to fulfill that purpose or goal, and

(3) it is in fact be reasonably necessary to accomplish that purpose or goal, in the sense that the employer, landlord, owner or service provider cannot accommodate affected individuals without incurring undue hardship.

Like all laws, the *Human Rights Act* is subject to the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*, which has been part of Canada's Constitution since 1982. Like the *Act*, the *Charter* protects equality rights. However, the *Charter* also guarantees certain fundamental freedoms, democratic rights, mobility rights, legal rights, aboriginal rights and linguistic rights. Furthermore, the *Charter* is enforced by the courts, not by any government agency. And, unlike the *Human Rights Act*, the *Charter* only applies to governments and their agents; private sector businesses and organisations are not subject to the *Charter*. The Commission interprets and applies the *Human Rights Act* in a manner consistent with the *Charter of Rights*.

De plus, *la Loi sur les droits de la personne* prévoit plusieurs exceptions concernant les « qualifications réellement requises » et les « qualifications professionnelles réellement requises. » Des décisions récentes de la Cour suprême du Canada ont permis d'établir trois mesures pour déterminer si ces exceptions s'appliquent. Dorénavant, une norme discriminatoire adoptée par un employeur, propriétaire ou fournisseur de service est justifiée seulement si :

premièrement, la norme a été adoptée dans un but ou un objectif rationnellement lié aux fonctions exercées;

deuxièmement, elle a été adoptée de bonne foi, en croyant qu'elle est nécessaire pour réaliser ce but ou cet objectif; et

troisièmement, elle est en fait raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but ou cet objectif en ce sens que l'employeur, le propriétaire ou le fournisseur de service ne peut pas composer avec les particuliers qui sont affectés par la norme sans que cela lui impose une contrainte excessive.

Comme toutes les lois, la *Loi sur les droits de la personne* est assujettie à la *Charte canadienne des droits et libertés*, qui fait partie de la Constitution du Canada depuis 1982. Comme la *Loi sur les droits de la personne*, la *Charte* protège les droits à l'égalité; cependant, la *Charte* protège aussi des libertés fondamentales, des droits démocratiques, des libertés de circulation, des garanties juridiques, des droits des autochtones et des droits linguistiques. De plus, l'application de la *Charte* est assurée par les cours de justice et non par un organisme gouvernemental. Finalement, à la différence de la *Loi sur les droits de la personne*, la *Charte* vise seulement les gouvernements et leur personnel; les organismes et les entreprises du secteur privé n'y sont pas assujettis. La Commission des droits de la personne interprète et applique la *Loi sur les droits de la personne* conformément aux dispositions de la *Charte canadienne*.

Enforcement Process

The *Human Rights Act* is administered by the New Brunswick Human Rights Commission, which reports to the Minister of Training and Employment Development. The Commission investigates and conciliates formal complaints of discrimination filed under the *Act* and advances equality of opportunity through public education programmes and community development activities.

A person claiming to be aggrieved by discrimination contrary to the *Human Rights Act* may file a complaint on a special form available from the Commission. There is no cost associated with the complaint process, and it is illegal to retaliate against a person for filing a complaint. However, the incident in question must have occurred within the previous year, unless the Commission grants a time extension.

An employee of the Commission investigates the complaint and submits a report on the evidence to both parties. They can respond in writing if they consider that the report is incorrect or incomplete. The investigator's report and the responses of the parties are considered by the Commission at its next meeting.

The Commission has a gate-keeping function. It must determine at the first stage whether the complaint is within its jurisdiction and whether its officer should endeavour to effect a settlement of the complaint. It may also dismiss a complaint at this stage. If it does not dismiss it, the officer then attempts to conciliate the dispute.

If conciliation efforts ultimately fail to reach a settlement satisfactory to both parties, the Commission must determine whether the complaint should be heard before a public Board of Inquiry. It may also dismiss the complaint at this second stage.

Modalités de mise en vigueur

La *Loi sur les droits de la personne* est appliquée par la Commission des droits de la personne, qui relève du ministre de la Formation et du Développement de l'emploi. La Commission fait enquête sur les plaintes officielles de discrimination déposées en vertu de la *Loi*, elle s'occupe de leur règlement, et elle favorise l'égalité des chances par des programmes d'éducation du public et des activités de développement communautaire.

Une personne qui se prétend lésée par une violation de la *Loi sur les droits de la personne* peut déposer une plainte sur un formulaire spécial fourni par la Commission. Le service est gratuit et il est illégal d'user de représailles contre une personne qui a déposé une plainte. Toutefois, l'incident faisant l'objet de la plainte doit s'être produit au cours de la dernière année à moins que la Commission ait consenti à un prolongement du délai.

Un employé de la Commission fait enquête sur la plainte et soumet un rapport sur la preuve au plaignant et à l'intimé. Les deux parties peuvent soumettre une réponse par écrit si elles croient que le rapport est inexact ou incomplet. La Commission étudie le rapport de l'enquêteur et les réponses des deux parties lors de sa prochaine réunion.

La Commission a une fonction de contrôle. Elle doit déterminer à la première étape si la plainte relève de sa compétence et si son agent doit chercher à en arriver à un règlement de la plainte. Elle peut également rejeter une plainte à cette étape. Si la plainte n'est pas rejetée, l'agent cherche à régler le conflit.

Si en fin de compte les efforts de conciliation ne réussissent pas à en arriver à un règlement à l'amiable à la satisfaction des deux parties, la Commission doit déterminer si la plainte doit être entendue par une commission d'enquête publique. Elle peut également rejeter la plainte à cette deuxième étape.

When the Commission determines that a public Board of Inquiry should hear the matter, it forwards its recommendation to the Minister of Training and Employment Development, who appoints the Board. The Minister may refer the matter to the Labour and Employment Board, which is a permanent tribunal that deals with a variety of employment disputes, or to a human rights Board of Inquiry appointed to hear that specific case.

The Board hears the evidence and argument of both sides at a public hearing. If it finds that the *Act* was not violated, it dismisses the complaint. If it concludes that there was a violation, it may order, for example, that the discrimination stop, that a dismissed employee be rehired with back pay, that an apartment be offered to a person who had been denied an apartment or that the victim be compensated financially for expenses and emotional suffering. It is the Board of Inquiry, not the Commission, which holds a hearing and issues an order. Such boards are separate and independent from the Commission.

In order to more quickly reach a resolution, the Commission encourages early mediation and conciliation of complaints, in some cases, even at the "informal" stage, before a complaint form is drafted.

Educational Mandate

It is also the function of the Commission to forward the principle that every person is free and equal in dignity and rights. The preamble to the *Human Rights Code* reminds New Brunswickers that ignorance, forgetfulness, or contempt of the rights of others are often the cause of public miseries and social disadvantage and that people and institutions remain

Lorsqu'elle détermine qu'une commission d'enquête publique devrait entendre l'affaire, la Commission transmet sa recommandation au ministre de la Formation et du Développement de l'emploi qui nomme la commission d'enquête. Le ministre peut renvoyer l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi, un tribunal permanent qui s'occupe de divers genres de conflits en matière d'emploi ou encore, à une commission d'enquête sur les droits de la personne [ne pas confondre avec la Commission des droits de la personne] constituée pour entendre une plainte en particulier.

Le tribunal tient une audience publique pour entendre la preuve et l'argumentation des deux parties. S'il conclut qu'il n'y a pas eu violation de la *Loi*, il rejette la plainte. S'il conclut qu'il y a eu violation, il peut, par exemple, ordonner de cesser l'acte discriminatoire, de réengager un employé licencié et de lui payer un salaire rétroactif, d'offrir un logement à la personne à qui on avait refusé la location ou d'indemniser la victime pour ses dépenses ou ses souffrances émotionnelles. C'est le tribunal, non pas la Commission des droits de la personne, qui tient une audience et émet une ordonnance. Les commissions d'enquête sont des tribunaux indépendants qui sont distincts de la Commission des droits de la personne.

Pour arriver plus rapidement au règlement d'une plainte, la Commission des droits de la personne favorise la médiation et la conciliation précoces des plaintes, parfois alors que le tout n'est pas encore officiel, avant même que le plaignant n'ait ébauché sa plainte.

Mandat lié à l'éducation

La Commission a également pour fonction de faire avancer le principe de l'égalité de tous les êtres humains en dignité et en droits. Le préambule au *Code des droits de la personne* rappelle aux Néo-Brunswickois et aux Néo-Brunswickoises que l'ignorance, la négligence ou le mépris des droits d'autrui sont souvent les causes de souffrances publiques et de désavantages sociaux et que les

free only when freedom is founded upon respect for moral and spiritual values and the rule of law. Consequently, the Commission expends significant resources in the area of human rights education, both with respect to application of the *Code* and with respect to promotion of the rights protected under the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* and under international human rights treaties binding on the Province.

The Commission also reports through government to international bodies responsible for the implementation of human rights treaties on its own efforts in the elimination of discrimination.

personnes et les institutions ne demeurent libres que lorsque la liberté est fondée sur le respect des valeurs morales et spirituelles et de la prééminence du droit. Par conséquent, la Commission consacre des ressources importantes à l'éducation aux droits de la personne, tant en ce qui a trait à l'application du *Code* qu'à la promotion des droits protégés par la *Charte canadienne des droits et libertés* et par les traités internationaux sur les droits de la personne, qui lient la province.

La Commission fait également rapport par l'entremise du gouvernement aux organismes internationaux qui sont responsables de la mise en œuvre des traités sur les droits de la personne relativement aux efforts qu'elle déploie afin d'éliminer la discrimination.

Compliance Branch

Complaint Process

Any individual who believes they have been discriminated against on the basis of race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, marital status, sexual orientation or sex, has the right to file a complaint of discrimination under Section 17 of the New Brunswick *Human Rights Act*. All complaints filed with the Commission are considered confidential and are discussed only with the parties involved.

It should be noted that the Commission is sensitive to the fact that every complaint brought before it involves two parties, the Complainant and the Respondent. The Commission is committed to providing fair and impartial investigations to ensure equal treatment of all parties involved in a complaint.

Please see Appendix C for a flow chart of the complaint process.

Formal Complaints

A formal complaint is a complaint made in writing to the Commission on a complaint form, according to Section 17 of the *Human Rights Act*.

Please see Appendix D for a statistical table and charts showing more detailed information about the formal complaints received in 2003-2004. Here are some highlights:

Direction du traitement des plaintes

Traitement des plaintes

Toute personne qui estime avoir été victime de discrimination en raison de sa race, de sa couleur, de sa religion, de son origine nationale, de son ascendance, de son lieu d'origine, de son âge, d'une incapacité physique ou mentale, de son état matrimonial, de son sexe ou de son orientation sexuelle a le droit de déposer une plainte de discrimination en vertu de l'article 17 de la *Loi sur les droits de la personne*. Toutes les plaintes déposées auprès de la Commission sont confidentielles et sont discutées uniquement avec les parties en cause.

La Commission des droits de la personne reconnaît que chaque plainte reçue met deux parties en cause — la partie plaignante et la partie défenderesse. La Commission entend effectuer des enquêtes justes et impartiales, afin d'assurer un traitement équitable à toutes les parties à une plainte.

Voir à l'annexe C le graphique d'acheminement des plaintes.

Plaintes officielles

Une plainte officielle est une plainte déposée par écrit auprès de la Commission des droits de la personne sur une formule de plainte, conformément à l'article 17 de la *Loi sur les droits de la personne*.

Veuillez consulter l'annexe D pour un tableau statistique et des graphiques montrant des renseignements plus détaillés au sujet des plaintes officielles reçues en 2003-2004. Voici quelques faits saillants :

- The Commission received 171 formal complaints this year, 59 of which alleged discrimination on two or more grounds (e.g. both sex discrimination and sexual harassment). When multiple grounds are factored in, these 171 complaints amounted to 282 allegations of discrimination.
- The most common grounds were physical disability (60), mental disability (47) and sex (31).
- As in previous years, most complaints were employment-related (72%).
- Of the 202 employment cases, 78 (39%) dealt with discrimination based on physical or mental disability. It was the largest group of complaints.
- One hundred and thirty six formal complaints were closed in 2003-04.
- Two hundred thirty formal complaint files were open at the end of the fiscal year, including cases referred to Boards of Inquiry.

The following is a sample of the types of formal complaints that the Commission dealt with during the period under review.

1. Mental Disability / Employment

An employee complained that he was harassed, and his employment of 10 years was terminated, because of his depression. He alleged that, while he was out on medical leave, he was harassed by his employer to provide a return to work date. As well, one of the managers sent him a harassing email that contained a variety of rejected Hallmark cards, such as: "I just want you to know that I'm sorry for what happened, especially since you survived." After two years, the employee returned to work on a graduated return to work program, but missed one and a half days for an emergency and one day due to illness. The employer

- Cette année, la Commission a reçu 171 plaintes officielles, dont 59 concernaient de la discrimination fondée sur des motifs multiples (par ex. la discrimination fondée sur le sexe et le harcèlement sexuel). Compte tenu des motifs multiples, ces 171 plaintes représentaient 282 allégations de discrimination.
- Les motifs cités le plus fréquemment étaient l'incapacité physique (60), l'incapacité mentale (47) et le sexe (31).
- Comme dans les années antérieures, la plupart des plaintes se rapportaient à l'emploi, soit 72 p.cent.
- Des 202 cas relatifs à l'emploi, 78 (39 %) concernaient la discrimination fondée sur une incapacité physique ou mentale. Il s'agit du plus important groupe de plaintes.
- On a fermé 136 dossiers de plaintes officielles en 2003-04.
- Deux cent trente dossiers de plaintes officielles étaient ouverts à la fin de l'année financière, dont les affaires soumises aux commissions d'enquête.

Voici des exemples de plaintes officielles que la Commission a traitées pendant la période visée par le présent rapport.

1. Incapacité mentale / Emploi

Un employé s'est plaint qu'il avait été harcelé et qu'on avait mis fin à son emploi de 10 ans à cause de sa dépression. Il a allégué que, durant son congé de maladie, son employeur l'avait harcelé afin qu'il lui donne une date de retour au travail. De même, l'un des gestionnaires lui a envoyé un courriel malveillant qui contenait diverses cartes de souhaits comme : « I just want you to know that I'm sorry for what happened, especially since you survived » (je veux que tu saches que je suis désolé de ce qui est arrivé, compte tenu du fait surtout que tu as survécu). Après deux ans, l'employé est retourné travailler dans le cadre d'un programme de retour au travail progressif, mais il a

terminated his employment, citing his inability to attend work on a regular basis as the reason.

The employer denied any discrimination, and the sender of the email message said that it was meant only as a joke, not as harassment.

Following an investigation and ongoing settlement attempts, the Commission determined that it was not prepared to dismiss this complaint. It instructed the Human Rights Officer to attempt to settle the complaint. Shortly afterwards, the officer was able to negotiate a settlement to the satisfaction of all parties. It consisted of a financial settlement for the employee's loss of employment, as well as a human rights training seminar by one of the Commission's staff.

2. Physical Disability / Employment

An employee complained that she was dismissed because she has a hypothyroid condition. She said that there were no problems with her work until after she informed her employer of her physical disability and requested to work fewer hours. After this, her employer claimed to have problems with her work performance, and offered her a demotion. When she did not respond, she was allegedly dismissed.

The employer denied having dismissed the employee, and stated that her disability had nothing to do with the decision to demote her. It was due to her work performance.

Thanks to the cooperation of both sides, the Commission was able to negotiate a settlement satisfactory to all within six weeks after receiving the signed complaint form. The settlement included financial compensation for the loss of employment, a letter of

manqué un jour et demi à cause d'une urgence et un jour pour cause de maladie. L'employeur a mis fin à son emploi, invoquant l'incapacité du plaignant de se présenter au travail de façon régulière.

L'employeur a nié avoir exercé une discrimination quelconque, et l'expéditeur du courriel a affirmé qu'il s'agissait d'une blague seulement et non de harcèlement.

Après une enquête et des tentatives de règlement à l'amiable continues, la Commission des droits de la personne a déterminé qu'elle n'était pas disposée à rejeter la plainte. Elle a demandé à l'agent des droits de la personne de tenter de parvenir à un règlement à l'amiable. Peu de temps après, l'agent a réussi à régler la plainte à l'amiable à la satisfaction de toutes les parties. Cela consistait en un dédommagement pour la perte d'emploi de l'employé et en un atelier de formation sur les droits de la personne par l'un des membres du personnel de la Commission.

2. Incapacité physique / Emploi

Une employée s'est plainte d'avoir été congédiée à cause de troubles hypothyroïdiens. Elle a indiqué qu'elle n'avait connu aucun problème à son travail jusqu'au moment où elle avait informé son employeur de son incapacité physique et lui avait demandé de travailler moins d'heures. Son employeur a ensuite soutenu qu'il était insatisfait de son rendement au travail et lui a offert une rétrogradation. Comme elle ne lui avait pas donné de réponse, elle aurait été congédiée.

L'employeur a nié avoir congédié l'employée et a déclaré que l'incapacité de la plaignante n'avait rien eu à voir avec la décision de la rétrograder. C'est son rendement au travail qui avait motivé sa décision.

Grâce à la collaboration des deux parties, la Commission est arrivé à un règlement à la satisfaction de tous dans les six semaines suivant la réception de la formule de plainte signée. Le règlement comprenait un dédommagement pour la perte de l'emploi, une lettre de référence et un ate-

reference and a human rights training seminar by the Commission.

3. Mental Disability and Physical Disability / Employment

The complainant alleged that his employer had discriminated against him because of his mental disability, stress, and his physical disability, diabetes. His physician had put him off work initially for three months, then for an additional two months and finally for another two months. The employer then terminated his full-time employment and offered him a term contract.

The employer denied any discrimination. It argued that it had not been adequately informed of the employee's medical condition, but admitted that it did not contact him either. It also argued that his sick benefits had expired, and that it was not obligated to pay him when he was not at work.

The Commission decided not to dismiss the complaint. When conciliation attempts were unsuccessful, a human rights board of inquiry was appointed. However, the Legal Counsel was able to settle the complaint before the hearing. The employee was compensated for his loss of employment.

Referrals

The staff at the Human Rights Commission continue, as part of its service to all those who contact us, to refer those callers on to the most appropriate agency if their query does not fall within the jurisdiction of the *Human Rights Act*. There were 675 referrals in 2003-04. The types of referrals remain the same – Office of the Ombudsman, Employment Standards, the Canadian Human Rights Commission and varilier de formation sur les droits de la personne par la Commission.

3. Incapacité mentale et incapacité physique / Emploi

Le plaignant a allégué que son employeur avait exercé de la discrimination à son endroit à cause de son incapacité mentale (le stress) et de son incapacité physique (le diabète). Son médecin lui avait ordonné de prendre un congé de trois mois au départ, puis un autre congé de deux mois et, finalement, un autre congé de deux mois. L'employeur a alors mis fin à son emploi à temps plein et lui a offert un contrat d'une durée déterminée.

L'employeur a nié avoir exercé une discrimination quelconque. Il a soutenu que l'employé ne lui avait pas fourni d'information adéquate sur son état de santé, tout en admettant qu'il n'avait pas contacté l'employé non plus. Il a affirmé également que l'employé avait épuisé ses congés de maladie et que rien ne l'obligeait à payer ce dernier durant ses absences.

La Commission des droits de la personne a décidé de ne pas rejeter la plainte. Lorsque les tentatives de conciliation ont échoué, une commission d'enquête sur les droits de la personne a été nommée. Toutefois, le conseiller juridique a réussi à régler la plainte avant l'audience. L'employé a été indemnisé pour la perte de son emploi.

Aiguillages

Le personnel de la Commission des droits de la personne continue, dans la prestation de ses services à tous les appelants, de diriger vers les organismes pertinents ceux dont la demande ne relève pas de la *Loi sur les droits de la personne*. En 2003-2004, 675 appelants ont été dirigés. Les types d'appels demeurent les mêmes – Bureau de l'ombudsman, Normes d'emploi, Commission canadienne des droits de la personne et divers autres organismes et

ous other agencies or government departments that may better serve the caller.

Boards of Inquiry

If a formal complaint cannot be settled, the Commission may recommend that a tribunal hear the complaint. In that case, the Minister of Training and Employment Development may refer the matter to the Labour and Employment Board, which is a permanent tribunal that deals with a variety of employment disputes, or to a human rights Board of Inquiry appointed to hear that specific case. Such boards are separate and independent from the Commission.

Six Boards of Inquiry were pending at the beginning of the 2003-2004 fiscal year. Two were settled prior to the Board's appointment or the conclusion of the hearing, decisions were rendered in another two complaints and at the end of the fiscal year decisions were still pending with respect to the other two.

Seven new cases were referred to a Board during the past fiscal year. Two were settled, the hearing has concluded with respect to a third and the four others will be heard in 2004-05. Thus, seven Boards of Inquiry were pending on March 31, 2004.

In addition, during 2003-04, the Commission asked the Court to review two Board of Inquiry decisions, and parties challenged Commission decisions in two other cases. Three of the cases are pending; the Commission was successful in the fourth judicial review.

ministères du gouvernement susceptibles de mieux répondre aux demandes des appelants.

Commissions d'enquête

Lorsqu'il est impossible de régler une plainte officielle, la Commission peut recommander qu'elle soit entendue par un tribunal. Dans un tel cas, le ministre de la Formation et du Développement de l'emploi peut renvoyer l'affaire à la Commission du travail et de l'emploi, un tribunal permanent qui traite de divers genres de litiges en matière d'emploi, ou confier le dossier à une commission d'enquête en matière de droits de la personne nommée à cette fin. On ne doit pas confondre ces commissions d'enquête et la Commission, puisqu'elles sont distinctes et indépendantes de celle-ci.

Six affaires étaient en cours devant une commission d'enquête au début de l'année financière 2003 2004. Deux affaires ont été réglées avant la nomination de la commission d'enquête ou la conclusion de l'audience; deux décisions ont été rendues au sujet de deux autres plaintes et, à la fin de l'année financière, des décisions étaient toujours en instance par rapport aux deux autres.

Sept nouvelles affaires ont été renvoyées à une commission d'enquête au cours de la dernière année financière. Deux ont été réglées, l'audience a pris fin relativement à la troisième affaire et les quatre autres seront entendues au cours de l'année 2004-2005. Donc, sept affaires étaient en cours devant une commission d'enquête le 31 mars 2004.

De plus, durant l'année 2003-2004, la Commission des droits de la personne a demandé à la cour de réviser les décisions de deux commissions d'enquête, et les parties ont contesté les décisions de la commission d'enquête dans deux autres affaires. Trois de ces affaires sont en instance; la Commission des droits de la personne a eu gain de cause dans la quatrième révision judiciaire.

This represents a more than twofold increase in the level of Board and court activity compared to recent years. This is a result of several factors: 1) the increase in the number of formal complaints, which had doubled in the previous fiscal year; 2) recent case-law clarifying the threshold and standard of review applicable at the Commission level in determining which complaints merit a formal hearing; and 3) the Commission's own desire to expedite complaints and bring about timely Board referrals in meritorious cases.

The two Boards of Inquiry for which decisions were given in 2003-04 were the *Daigle* and *Price* cases.

In *Daigle v. Griffins Pub*, the Board recognized the long line of cases that state that physical disability discrimination extends to cases where non-disabled individuals suffer because their employers perceive them to be disabled. Nevertheless, it held that Ms. Daigle could be terminated as long as the ailment perceived was a "normal ailment", such as stomach cramps, and not a physical disability within the meaning of the Code.

In *Price v. The City of Fredericton*, the Board held that an employer could rely on the advice of the Workplace Health, Safety and Compensation Commission in determining its employee's fitness for duty. It was not required to obtain an individual assessment by an independent board of doctors.

The Commission is seeking judicial review of both these decisions. During 2003-04, the Commission also dealt with three other Board of Inquiry hearings, *Sahyoun, AA, BB and CC* and *Manuel*.

In *Sahyoun v. ACAA, CCAA and UNBSJ*, the Commission argued against a policy of the Canadian Col-

Cela représente plus du double des activités ayant trait aux commissions d'enquête et au tribunal comparativement aux dernières années. Cette situation est attribuable à plusieurs facteurs : 1) la hausse du nombre de plaintes officielles, qui a doublé durant l'année financière précédente; 2) la récente jurisprudence clarifiant le seuil et la norme de révision applicables à la Commission des droits de la personne pour ce qui est de déterminer quelles plaintes doivent faire l'objet d'une audience formelle et 3) le propre désir de la Commission d'accélérer le traitement des plaintes et de renvoyer rapidement les affaires valables à une commission d'enquête.

Durant l'année 2003-2004, deux commissions d'enquête ont rendu des décisions, dans les affaires *Daigle* et *Price*.

Dans l'affaire *Daigle c. Griffins Pub*, la commission d'enquête a reconnu la jurisprudence qui énonce que la discrimination fondée sur l'incapacité physique englobe les cas où les personnes non invalides souffrent parce que leur employeur les perçoit comme étant invalides. Néanmoins, elle a soutenu qu'il était possible de mettre fin à l'emploi de Mme Daigle tant que le malaise perçu était un « malaise normal », comme des crampes d'estomac, et non une incapacité physique au sens du Code.

Dans l'affaire *Price c. Fredericton (Ville)*, la commission d'enquête a affirmé qu'un employeur pouvait se fier au conseil de la Commission de la santé, de la sécurité et des accidents au travail pour déterminer l'employabilité de l'employé. Il n'était pas nécessaire d'obtenir une évaluation indépendante d'un conseil indépendant de médecins.

La Commission des droits de la personne va demander une révision judiciaire de ces deux décisions. Durant l'année 2003-2004, la Commission des droits de la personne est intervenue dans les audiences de trois autres commissions d'enquête, dans les affaires *Sahyoun, A.A., B.B. et C.C.* et *Manuel*.

Dans l'affaire *Sahyoun c. l'Atlantic Colleges Athletic Association, l'Association canadienne du sport collégial et*

leges Athletic Association that restricts the number of non-Canadian students who can play on college athletic teams. Mr. Sahyoun was a student at UNBSJ who, despite his demonstrated abilities as a soccer player, was refused a spot on varsity soccer team because of the non-Canadian rule. UNBSJ agreed that the rule was discriminatory, but the sport governing conferences maintain that it is not. Hearings closed in February, 2004.

In *A.A., B.B. and C.C. v. Department of Family and Community Services and the Department of Health and Wellness*, the complainants challenged provisions of the *Vital Statistics Act* and the *Family Services Act* that prevent a same-sex spouse from adopting the child of the other spouse or to register the child at birth in the non-biological parent's name. The Province did not oppose the complaint on its merits, but objected to the Board's jurisdiction. Hearings closed in May 2004.

Finally, in *Manuel v. Province of New Brunswick*, a Board of Inquiry was appointed to hear a complaint of discrimination brought by the parents of an autistic child who has been refused Applied Behavioural Analysis therapy to treat his disorder, based on government policies in place.

l'UNBSJ, la Commission des droits de la personne s'est opposée à une directive de l'Association canadienne du sport collégial qui limite le nombre d'étudiants non canadiens qui peuvent jouer dans les équipes de sport collégial. M. Sahyoun était un étudiant à l'UNBSJ qui, malgré ses habilités démontrées comme joueur de soccer, s'était fait refuser une place dans l'équipe de soccer de l'université à cause de la règle applicable aux joueurs non canadiens. L'UNBSJ a reconnu que la règle était discriminatoire, mais les conférences régissant le sport ont maintenu qu'elle ne l'était pas. Les audiences ont pris fin en février 2004.

Dans l'affaire *A.A., B.B. et C.C.c. le ministère des Services familiaux et communautaires et le ministère de la Santé et du Mieux-être*, les plaignantes ont contesté les dispositions de la *Loi sur les statistiques de l'état civil* et de la *Loi sur les services à la famille* qui empêchent un conjoint de même sexe d'adopter l'enfant de l'autre conjoint ou d'enregistrer l'enfant à la naissance sous le nom du parent non biologique. Le gouvernement provincial ne s'est pas opposé au bien-fondé de la plainte, mais plutôt à la compétence de la commission d'enquête. Les audiences ont pris fin en mai 2004.

Finalement, dans l'affaire *Manuel c. Nouveau-Brunswick*, une commission d'enquête a été nommée pour entendre une plainte de discrimination déposée par les parents d'un enfant autiste à qui on avait refusé d'offrir la thérapie d'analyse appliquée du comportement pour traiter ses troubles, en fonction des directives du gouvernement en place.

Education and Development Branch

The Education and Development Branch is comprised of three officers who report to the Director of the Human Rights Commission.

In 2003-04, the Human Rights Commission adopted an education plan that identified two key objectives: 1) establish the link between human rights and prosperity (the business case for human rights) and 2) explain the duty to accommodate in relation to disability.

Workshops and supporting materials were developed on both topics and were presented to a variety of audiences.

In addition, the Education Branch engaged in the following activities:

National and International Activities

The Human Rights Commission is an active member of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA), which fosters cooperation between human rights agencies across Canada. An officer from the Education Branch represents the Commission on CASHRA's Public Education Partners (PEP) committee, which meets by phone on a monthly basis. One of PEP's goals is to share useful information and ideas and to identify opportunities for cooperation between human rights commissions in Canada with respect to human rights education. PEP maintains an inventory of human rights education activities in Canada and it was updated this year.

Direction de l'éducation et du développement

La Direction de l'éducation et du développement est représentée par trois agents qui relèvent directement de la directrice de la Commission des droits de la personne.

En 2003-2004, la Commission des droits de la personne a adopté un plan d'éducation qui précisait deux objectifs clés : 1) établir un lien entre les droits de la personne et la prospérité (l'analyse de rentabilisation des droits de la personne) et 2) expliquer l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'endroit des personnes ayant une incapacité.

Des ateliers et des ressources complémentaires ont été élaborés sur les deux sujets et ont été présentés à divers auditoires.

De plus, la Direction de l'éducation s'est livrée aux activités suivantes :

Initiatives nationales et internationales

La Commission des droits de la personne est un membre actif de l'Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne (ACCCDP) qui favorise la collaboration entre les commissions et conseils des droits de la personne dans l'ensemble du Canada. Un agent de la Direction de l'éducation représente la Commission au comité des Partenaires d'éducation publique (PEP) de l'ACCCDP, qui tient des conférences téléphoniques chaque mois. L'un des objectifs des PEP est d'échanger de l'information et des idées utiles et de cerner les possibilités de coopération entre les commissions des droits de la personne au Canada dans l'éducation relative aux droits de la personne. Le comité des PEP tient un inventaire des acti-

The Human Rights Commission is also a member of the Association francophone des commissions nationales des droits de l'homme, which is an international network of francophone human rights commissions. The organization was established in 2002 to foster cooperation between governmental and non-governmental agencies that promote human rights in French-speaking countries.

The Commission has continued its participation in an inter-departmental group of officials involved in the preparation of progress reports required to be submitted to the United Nations under several international human rights treaties. The committee also reviewed new instruments submitted for ratification.

On June 23, the Human Rights Commission participated in a consultation session on the National Plan of Action for Children. The plan is based on the United Nations Convention on the Rights of the Child.

Breaking Down the Barriers conference

In partnership with the Workplace Health, Safety and Compensation Commission (WHSCC), the Human Rights Commission organised a conference focused on the elimination of various barriers that prevent injured workers from returning to work. The other partners were the New Brunswick Medical Society and the New Brunswick Branch of the Canadian Bar Association.

The conference largely focused on the employer's duty to accommodate disabled workers under the *Human Rights Act*, the physician's role in facilitating

vités en matière d'éducation relative aux droits de la personne au Canada; il a été mis à jour cette année.

La Commission est membre également de l'Association francophone des commissions nationales des droits de l'homme, un réseau international de commissions francophones des droits de la personne. L'organisme a été établi en 2002 pour favoriser la coopération entre les organismes gouvernementaux et non gouvernementaux qui font la promotion des droits de la personne dans les pays francophones.

La Commission a continué de participer à un groupe interministériel de fonctionnaires qui voit à la rédaction de rapports d'étape qui seront soumis aux Nations Unies en vertu de plusieurs traités internationaux sur les droits de la personne. Le comité a examiné également de nouveaux instruments soumis aux fins de ratification.

Le 23 juin, la Commission des droits de la personne a pris part à une séance de consultation sur le Plan d'action national pour les enfants. Ce plan est basé sur la Convention de l'ONU relative aux droits de l'enfant.

Conférence « Facilitons le retour au travail »

En partenariat avec la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail (CSSIAT), la Commission des droits de la personne a organisé une conférence axée sur l'élimination des divers obstacles au retour au travail des travailleurs blessés. Les autres partenaires étaient la Société médicale du Nouveau-Brunswick et l'Association du Barreau canadien – Division du Nouveau-Brunswick.

La conférence a mis beaucoup l'accent sur l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation à l'endroit des travailleurs blessés en vertu de la *Loi sur les*

the return to work and the WHSCC's disability management process. The keynote speech was given by Dr. Fred McGinn, the Founding Coordinator of Dalhousie University's Diploma Program in Disability Management (DDM).

One of the panels provided feedback on the Commission's draft *Guideline on Accommodating Physical and Mental Disability at Work*.

The conference, which was held on April 5, 2003 in Fredericton, was attended by employers, labour representatives, health professionals and lawyers. A follow-up conference was planned.

Human Rights Award

The New Brunswick Human Rights Award was established in 1988 to recognize outstanding effort, achievement or leadership in enhancing human rights in New Brunswick.

The 2003 Human Rights Award was presented to Eugène LeBlanc of Memramcook on September 14, 2003, by Lieutenant Governor Marilyn Trenholme Counsell at a ceremony held at Old Government House in Fredericton.

For many years, Eugène LeBlanc devoted himself to creating social and vocational opportunities for New Brunswickers who have a mental illness.

Despite his own challenges, he steadfastly leads a client run activity centre in Moncton called Groupe de support émotionnel Inc. He is also the Publisher and Editor of Our Voice / Notre Voix, a respected publication with an international circulation that promotes the viewpoints of those having psychiatric

droits de la personne, le rôle du médecin dans la facilitation du retour au travail et le processus de gestion de l'invalidité de la CSSIAT. Le discours programme a été prononcé par le Dr Fred McGinn, coordonnateur fondateur du programme menant à l'obtention d'un diplôme en gestion de l'invalidité de l'Université Dalhousie.

L'une des tables rondes a donné des commentaires sur la version préliminaire des *Lignes directrices – Mesures d'adaptation à une incapacité physique et mentale au travail*.

La conférence, qui s'est tenue le 5 avril 2003 à Fredericton, a attiré des employeurs, des représentants syndicaux, des professionnels de la santé et des avocats. On prévoit organiser une autre conférence à titre de suivi.

Prix des droits de la personne

Le Prix des droits de la personne a été créé par la Commission en 1988 afin de reconnaître les efforts, les réalisations et le leadership exceptionnels pour l'avancement des droits de la personne au Nouveau Brunswick.

Le 14 septembre 2004, la lieutenante gouverneure, Marilyn Trenholme Counsell, a présenté le Prix des droits de la personne du Nouveau-Brunswick à Eugène LeBlanc de Memramcook lors d'une cérémonie à l'Ancienne résidence du Gouverneur, à Fredericton.

Eugène LeBlanc a consacré de nombreuses années à créer des possibilités sociales et professionnelles pour les Néo Brunswickois qui ont une maladie mentale.

En dépit de ses propres défis, il a dirigé sans relâche un centre d'activités des clients à Moncton, le Groupe de support émotionnel inc. Il est également l'éditeur et le rédacteur de Our Voice / Notre Voix, publication respectée, distribuée partout dans le monde, qui permet aux personnes touchées par les questions psychiatriques de donner leur

content in their lives.

Mr. LeBlanc has worked hard to enhance awareness of mental health / illness issues and of the need to respect the rights of those who experience mental disabilities. Through his efforts, he succeeded in transforming and improving the lives of many New Brunswickers.

Publications

In October 2003, the Commission adopted a guideline on drug and alcohol testing in the workplace. A number of other guidelines are under development.

In July 2003, the Commission adopted a revised vision and mission statement with key result areas and strategic goals. It is reproduced in Appendix A of this report.

The Commission also published a summary of the public consultations held in 2002 and 2003 on new directions for human rights in New Brunswick.

In February 2004, it also published recommendations for amending the Human Rights Act in its *Position Paper on Human Rights Renewal in the Province of New Brunswick*. More information about the Commission's recommendations may be found in the Remarks from the Chairman.

Printed copies of the above publications may be obtained from the Commission. They are also available from the Commission's website.

Please see Appendix F for a complete list of the Commission's publications.

point de vue.

M. LeBlanc a travaillé sans compter pour favoriser la reconnaissance des questions touchant la santé mentale et les maladies mentales. Par ses efforts, il a réussi à transformer et à améliorer la vie de nombreux Néo Brunswickois.

Publications

En octobre 2003, la Commission adopté des lignes directrices concernant les tests de dépistage de drogues et d'alcool en milieu de travail. Diverses autres lignes directrices sont en voie d'élaboration.

En juillet 2003, la Commission a adopté un énoncé révisé de vision et de mission qui comporte des résultats et des buts stratégiques. Cet énoncé est reproduit à l'annexe A du présent rapport.

Elle a également publié un sommaire des consultations publiques qui se sont déroulées en 2002 et en 2003 sur les nouvelles orientations des droits de la personne au Nouveau Brunswick.

En février 2004, elle a aussi publié les recommandations visant à modifier la Loi sur les droits de la personne dans son *Exposé de position sur le renouvellement des droits de la personne au Nouveau Brunswick*. Plus de renseignements au sujet des recommandations de la Commission sont présentés dans le mot du président.

Il est possible d'obtenir des exemplaires des publications ci-dessus auprès de la Commission. Elles sont également accessibles à partir du site Web de la Commission.

Pour obtenir une liste complète des publications de la Commission, veuillez consulter l'annexe F.

Website

The Human Rights Commission's website (located at www.gnb.ca/hrc-cdp) is a key component of its educational programme.

The site was designed to permit speedy access and to allow search engines to find its entire contents. Advanced features and extensive graphics were avoided. In addition, a text-only alternative to the home page is provided for visually impaired persons who rely on computerized readers. To facilitate navigation, links are clearly labelled, and a site map, "What's New" page and search form.

The website includes the Commission's recent annual reports, all of its guidelines, as well as several pages of additional information. It also includes links to the Commission's news releases and to the full text of the *Human Rights Act*.

Media Relations

Media relations is one of the components of the Commission's communications strategy.

The Chairman of the Commission and members of the staff gave media interviews for radio and television on several topics.

Statements, news releases or op-ed pieces were published on:

- International Day for the Elimination of Racial Discrimination;
- New Brunswick Human Rights Day;
- International Women's Day;

Site Web

Le site Web de la Commission des droits de la personne (www.gnb.ca/hrc-cdp) constitue un élément-clé de son programme éducatif.

On n'y a pas incorporé des fonctions avancées ni beaucoup d'images afin d'offrir un accès rapide et de permettre aux outils de recherche de parcourir tout le contenu du site. Une page d'accueil en mode texte seulement est offerte aux personnes ayant un handicap visuel qui utilisent des lecteurs informatisés. Afin d'améliorer la navigation. les liens sont clairement indiqués et le site comprend un formulaire de recherche, un plan du site et une page « Quoi de neuf? ».

Présentement, le site Web présente les rapports annuels les plus récents de la Commission, toutes ses lignes directrices, ainsi que plusieurs autres pages d'information. Le site comprend aussi des liens externes vers les communiqués de presse de la Commission et le texte complet de la *Loi sur les droits de la personne*.

Relations avec les médias

Les relations avec les médias sont l'une des composantes de la stratégie de communications de la Commission.

Le président de la Commission et les membres du personnel ont donné des entrevues à la radio et à la télévision sur divers sujets.

Des déclarations, des communiqués et des opinions ont été publiés sur les sujets suivants :

- la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale;
- la Journée des droits de la personne du Nouveau Brunswick;

- the International Day of Disabled Persons;
- inviting nominations for the Human Rights Award;
- announcing the recipient of the Human Rights Award;
- the publication of the annual report;
- the Commission's toll-free number;
- same-sex marriage;
- racial cleansing signs at UNB;
- the roles of Parliament and the courts in human rights.

Workshops and Seminars

Fifty-eight workshops or information sessions were conducted by staff.

Clients included labour organizations, universities, high schools, private schools, teachers, guidance counsellors, community colleges, youth programmes, employers, human resources professionals, government departments and agencies, professional associations, and social and community organizations.

Examples of some of the topics of the workshops:

- Duty to Accommodate;
- Business Case for Human Rights;
- Human Rights at Work:
- What Teachers Should Know About Human Rights;
- Harassment in the Workplace;
- Bullying in the Workplace;
- Complaint Process;
- Cool Schools;
- Mandatory Retirement.

- la Journée internationale de la femme;
- la Journée internationale des personnes handicapées;
- un appel de candidatures pour le Prix des droits de la personne;
- l'annonce du récipiendaire du Prix des droits de la personne;
- la publication du rapport annuel;
- le numéro sans frais de la Commission;
- le mariage de personnes de même sexe;
- les avis sur l'épuration raciale à l'UNB;
- les rôles du Parlement et des tribunaux dans les droits de la personne.

Ateliers et colloques

Le personnel a animé 58 ateliers ou séances d'information.

Les clients comprenaient des organisations syndicales, des universités, des écoles secondaires, des écoles privées, des enseignants, des conseillers en orientation, des collèges communautaires, des programmes pour les jeunes, des employeurs, des professionnels des ressources humaines, des ministères et organismes du gouvernement, des associations professionnelles et des organismes sociaux et communautaires.

Voici des exemples des thèmes des ateliers :

- l'obligation de prendre des mesures d'adaptation;
- la rentabilité des droits de la personne;
- les droits de la personne et l'emploi;
- ce que doivent connaître les enseignants au sujet des droits de la personne;
- le harcèlement au travail;
- l'intimidation au travail;
- les procédures relatives aux plaintes;
- les droits des la personne dans les écoles;
- la retraite obligatoire.

Employer Relations

Several workshops and training sessions were conducted for management and staff. Some of them were agreed to as terms of complaint settlements.

Assistance was provided to employers with respect to policy development, training and various human rights issues in employment. These are a few examples of the issues where advice or assistance was provided:

- employment application forms and job ads;
- the duty to accommodate;
- employment equity programmes;
- bona fide occupational qualifications;
- mandatory retirement;
- work on the Sabbath.

Cooperation

- Delivery of some of the workshops and classes of the annual Human Rights Summer Institute organized by the Atlantic Human Rights Centre;
- The Executive Council's Committee on Revamping Women, Seniors and Child Abuse Protocols;
- City of Moncton's Public Safety Advisory Committee;
- ad hoc advisory group on the establishment of the New Brunswick Seniors' Council;
- The Federation of Canadian Municipalities' Standing Committee on Race Relations;
- Greater Saint John project of the Cross Canada Civic Initiatives (CCCI) on Building Inclusive Communities;
- The Committee on Sexual Misconduct of the Anglican Diocese of Fredericton;

Relations avec les employeurs

Plusieurs ateliers et séances de formation ont été organisés à l'intention des gestionnaires et du personnel, dont certains découlaient du règlement de plaintes.

Une aide a été fournie aux employeurs en ce qui concerne, par exemple, l'élaboration de politiques, la formation et diverses questions de droit de la personne dans le secteur de l'emploi. Voici quelques exemples de questions au sujet desquelles des conseils ou une aide ont été fournis :

- formulaires de demande d'emploi et avis de concours;
- obligation de prendre des mesures d'adaptation;
- programmes d'équité en matière d'emploi;
- qualifications professionnelles réellement requises;
- retraite obligatoire;
- travail le jour du Shabbath.

Coopération

- Prestation de certains des ateliers et des classes lors de l'institut sur les droits de la personne qui est organisé chaque été par l'Atlantic Human Rights Centre;
- Comité du Conseil exécutif sur la mise à jour des protocoles relatifs aux femmes et aux enfants victimes de mauvais traitements;
- Comité consultatif sur la sécurité publique de la ville de Moncton;
- Groupe consultatif spécial sur l'établissement du Conseil consultatif des aînés du Nouveau-Brunswick;
- Comité permanent des relations interraciales de la Fédération canadienne des municipalités;
- Projet de la grande région de Saint John, soit les Initiatives civiques pancanadiennes visant à la création d'une collectivité inclusive;
- Comité sur l'inconduite sexuelle du diocèse anglican

- The Ramps New Brunswick Visible Minority Policing Committee.

Community Relations

Members and staff of the Commission participated in a number of community activities that fostered networking, cooperation, information-sharing and visibility in the human rights community:

- Annual Disability Awareness Legislative Breakfast;
- Annual meeting of the New Brunswick Federation of Labour;
- Annual meeting of the New Brunswick Association of Nursing Homes;
- Video presentation of the Hospital Liaison Committee for Jehovah's Witnesses, on human rights issues related to blood transfusion;
- Annual Vigod human rights lecture;
- AIDS Awareness breakfast;
- Holocaust Memorial;
- Asian Heritage Month celebrations in Fredericton;
- Annual Dr. Abdul Q. Lodhi Lecture on Human Rights;
- Annual Muriel McQueen Fergusson Foundation Award reception in Fredericton;
- Open house of the Workplace Health, Safety and Compensation Commission;
- Gay Pride Flag Raising at Moncton City Hall on June 19.

de Fredericton;

- Comité sur les services de police et les minorités du Nouveau-Brunswick de la GRC.

Relations communautaires

Les membres et le personnel de la Commission ont participé à diverses activités communautaires qui ont favorisé le réseautage, la coopération, le partage de renseignements et la visibilité dans la communauté des droits de la personne :

- Petit-déjeuner annuel à l'Assemblée législative à l'occasion de la Semaine de sensibilisation à la situation des personnes ayant une incapacité;
- Assemblée annuelle de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick;
- Assemblée annuelle de l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick;
- Présentation vidéo du comité de liaison avec les hôpitaux des Témoins de Jéhovah portant sur les questions associées aux droits de la personne en ce qui concerne les transfusions sanguines;
- Conférence annuelle Vigod sur les droits de la personne;
- Petit déjeuner à l'occasion de la Semaine de sensibilisation au sida;
- Mémorial du Jour de l'Holocauste;
- Célébrations à l'occasion du mois du patrimoine asiatique à Fredericton;
- Conférence annuelle du Dr Abdul Q. Lodhi sur les droits de la personne;
- Réception à l'occasion de la remise des prix annuels de la Fondation Muriel McQueen Fergusson à Fredericton;
- Portes ouvertes de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail;
- Lever du drapeau à l'occasion de la semaine de fierté gaie à l'hôtel de ville de Moncton, le 19 juin.

Appendix A
Overview of Strategic Plan 2003-06

VISION

To be a leader in the promotion and protection of human rights and contribute to a fair, equitable, productive and inclusive environment in which to learn, work and live.

MISSION

The New Brunswick Human Rights Commission was created in 1967 to administer the Human Rights Act

The Commission promotes the principles of equality and seeks to eliminate discriminatory practices by enforcing the *act* and educating about human rights and responsibilities.

To accomplish our vision/ mission we will direct our efforts to:

Key Result Areas

- Mandate
- Service Delivery
- Staying Current
- Continuous Planning & Prioritizing

In achieving our purpose we will move towards these goals:

Strategic Goals

Mandate

1. Enhance the role of the Human Rights Commission and its place in the Province of NB
2. Maintain productive, positive partnerships with other key stakeholders
3. Implement effective public relations and communications strategy
4. Articulate the contribution that human rights makes to the pursuit of prosperity and equality in New Brunswick (represent the unheard voices)

Service Delivery

1. Ensure the compliance process results in a timely and fair resolution of human rights complaints
2. Implement an education plan to enhance public knowledge of human rights

Staying Current

1. Advise government on appropriate revisions to the Human Rights Act
2. Develop a knowledge base for policy development on evolving critical issues
3. Secure the appropriate technology & skills required for the Human Rights Commission to fulfill its legislative mandate

Continuous Planning & Prioritizing

1. Continue to assess our progress and determine future actions
2. Utilize case data for planning purposes

Aperçu du plan stratégique 2003-06

VISION

Être un leader dans la promotion et la protection des droits de la personne et contribuer à rendre les conditions de travail, d'apprentissage et de vie plus équitables, productives et englobantes.

MISSION

La Commission des droits de la personne du Nouveau Brunswick a été créée en 1967 pour appliquer la Loi sur les droits de la personne.

Par l'application de la Loi et par l'éducation en matière des droits et responsabilités de la personne, la commission fait la promotion des principes d'égalité et tente d'éliminer les pratiques discriminatoires.

Nos efforts seront axés sur les éléments suivants pour nous permettre de réaliser la vision et la mission :

Résultats clés

- Mandat
- Prestation des services
- Actualisation
- Planification et priorisation continues

La réalisation de notre mandat nous permettra de viser les objectifs suivants :

Objectifs précis

Mandat

1. Affirmer le rôle de la Commission des droits de la personne et sa place au Nouveau-Brunswick.
2. Entretenir des partenariats productifs et positifs avec des intervenants clés.
3. Mettre en oeuvre une stratégie efficace en matière de relations publiques et de communications.
4. Articuler la contribution des droits de la personne relativement à la recherche de la prospérité et de l'égalité au Nouveau-Brunswick, c'est-à-dire représenter ceux qui ne le peuvent pas.

Prestation des services

1. Faire en sorte que l'observation du processus mène au règlement prompt et équitable des plaintes visant les droits de la personne.
2. Mettre au point un plan pour sensibiliser le public en matière de droits de la personne.

Actualisation

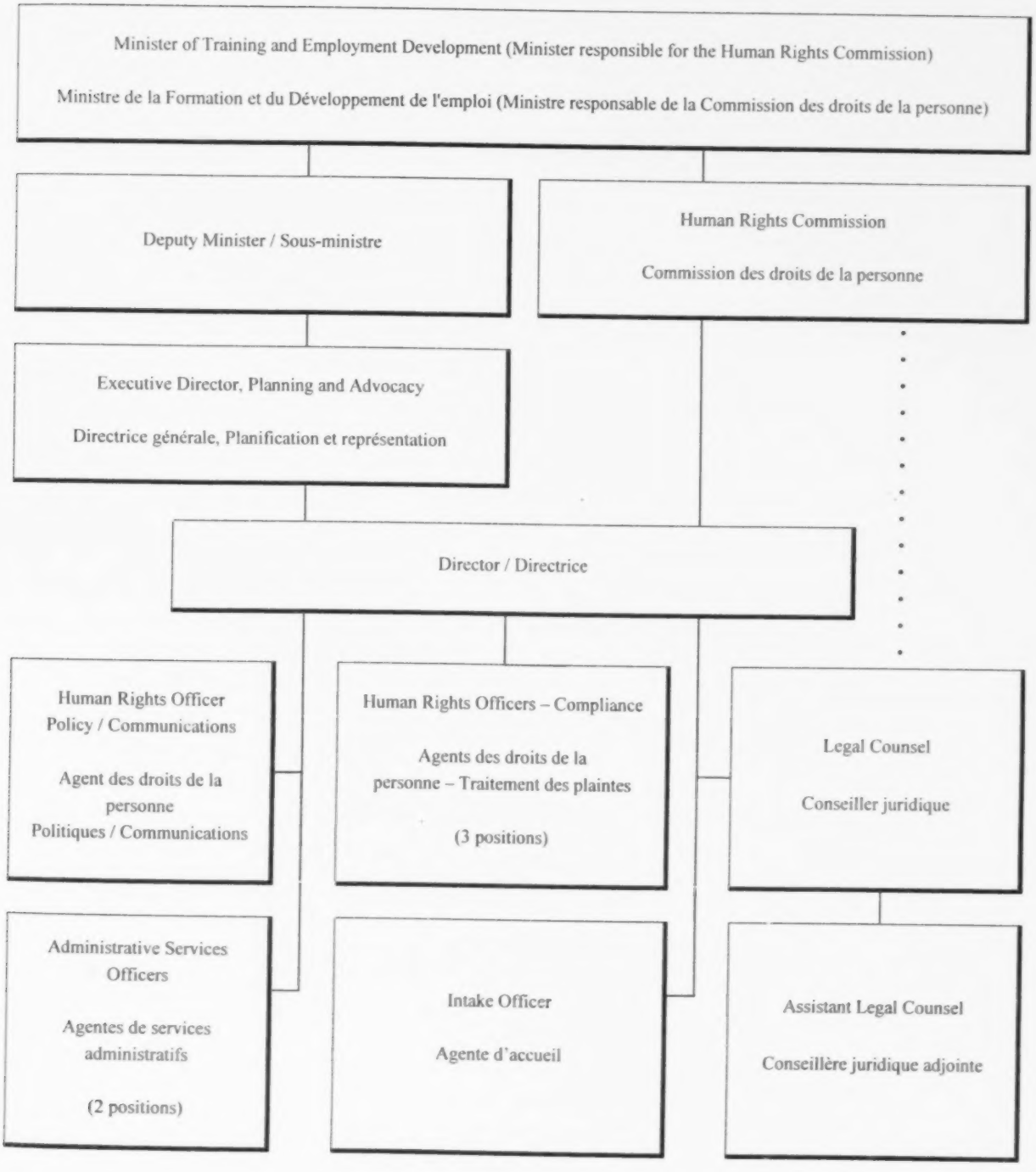
1. Informer le gouvernement des modifications pertinentes apportées à la Loi sur les droits de la personne.
2. Acquérir des connaissances de base visant l'élaboration des politiques sur les questions délicates en évolution.
3. Veiller à ce que la commission possède les technologies et les compétences nécessaires pour lui permettre de réaliser son mandat législatif.

Planification et priorisation continues

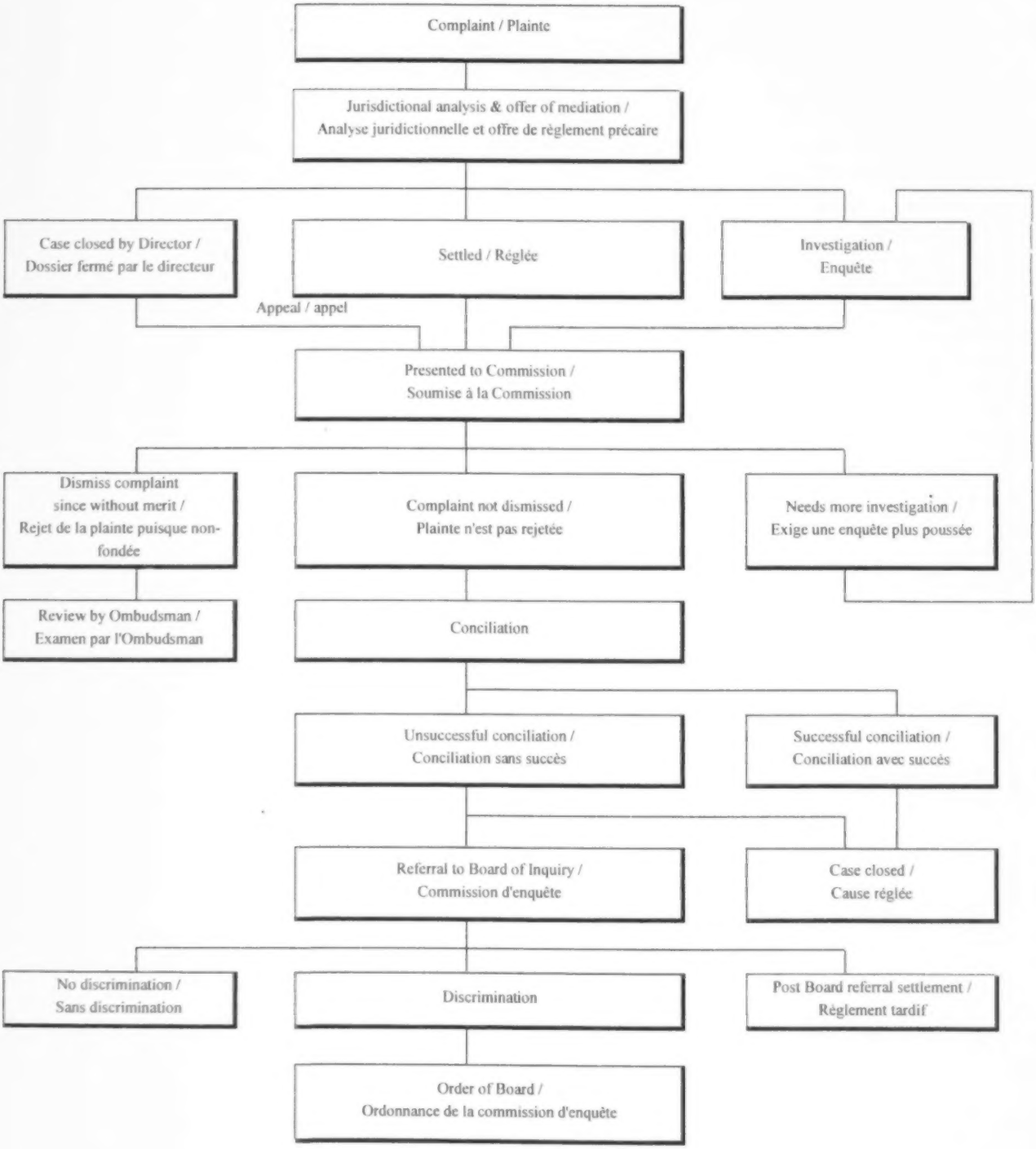
1. Continuer à évaluer nos progrès et à déterminer quelles mesures nous devons prendre.
2. Utiliser les données des cas aux fins de planification.

Appendix B / Annexe B
Organisational Chart / Organigramme

March 31, 2004 / Le 31 mars 2004


Minister of Training and Employment Development (Minister responsible for the Human Rights Commission)
Ministre de la Formation et du Développement de l'emploi (Ministre responsable de la Commission des droits de la personne)
Deputy Minister / Sous-ministre
Human Rights Commission
Commission des droits de la personne
Executive Director, Planning and Advocacy
Directrice générale, Planification et représentation
Director / Directrice
Human Rights Officer
Policy / Communications
Agent des droits de la personne
Politiques / Communications
Human Rights Officers – Compliance
Agents des droits de la personne – Traitement des plaintes
(3 positions)
Legal Counsel
Conseiller juridique
Administrative Services Officers
Agentes de services administratifs
(2 positions)
Intake Officer
Agente d'accueil
Assistant Legal Counsel
Conseillère juridique adjointe

Appendix C / Annexe C
Complaint Process / Acheminement des plaintes


Complaint / Plainte
Jurisdictional analysis & offer of mediation / Analyse juridictionnelle et offre de règlement précaire
Case closed by Director / Dossier fermé par le directeur
Settled / Réglée
Investigation / Enquête
Appeal / appel
Presented to Commission / Soumise à la Commission
Dismiss complaint since without merit / Rejet de la plainte puisque non-fondée
Complaint not dismissed / Plainte n'est pas rejetée
Needs more investigation / Exige une enquête plus poussée
Review by Ombudsman / Examen par l'Ombudsman
Conciliation
Unsuccessful conciliation / Conciliation sans succès
Successful conciliation / Conciliation avec succès
Referral to Board of Inquiry / Commission d'enquête
Case closed / Cause réglée
No discrimination / Sans discrimination
Discrimination
Post Board referral settlement / Règlement tardif
Order of Board / Ordonnance de la commission d'enquête

Appendix D / Annexe D

Formal Complaints Received by Ground and Activity[1]

April 1, 2003 to March 31, 2004

Plaintes officielles reçues par motif et activité[3]

1er avril 2003 au 31 mars 2004

	Employment Emploi	Housing Logement	Services Services	Publicity Publicité	Associations Adhésions	Total	
Race / Race	11	3	5	0	0	**19**	(7%)
Sex / Sexe	24	1	4	2	0	**31**	(11%
Religion / Croyance	1	1	1	1	0	**4**	(1%)
Place of Origin / Lieu d'origine	6	2	2	0	1	**11**	(4%)
Marital Status / État matrimonial	8	1	4	0	0	**13**	(5%)
Mental Disability / Incapacité mentale	34	1	11	0	1	**47**	(17%)
Colour / Couleur	6	3	2	0	0	**11**	(4%)
Age / Âge	15	1	3	0	1	**20**	(7%)
Ancestry / Ascendance	9	1	3	0	0	**13**	(5%)
National Origin / Origine nationale	6	3	2	0	1	**12**	(4%)
Physical Disability / Incapacité physique	44	3	13	0	0	**60**	(21%)
Sexual Harassment / Harcèlement sexuel	19	1	0	0	0	**20**	(7%)
Sexual Orientation / Orientation sexuelle	19	1	1	0	0	**21**	(7%)
Reprisal / Représailles	0	0	0	0	0	**0**	(0%)
Total	**202**	**22**	**51**	**3**	**4**	**282**[2]	
	(72%)	**(8%)**	**(18%)**	**(1%)**	**(2%)**		**(100%)**

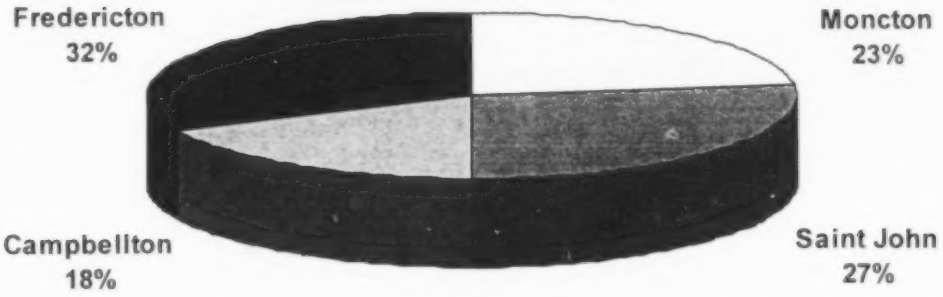
[1] Complaints received before April 1, 2003 are omitted even if they were still active in 2003-04. Accordingly, this table is not comparable to the table in last year's annual report.

[2] There were 171 complaints received. The numbers here do not total 171 because some complaints concerned more than one ground or activity.

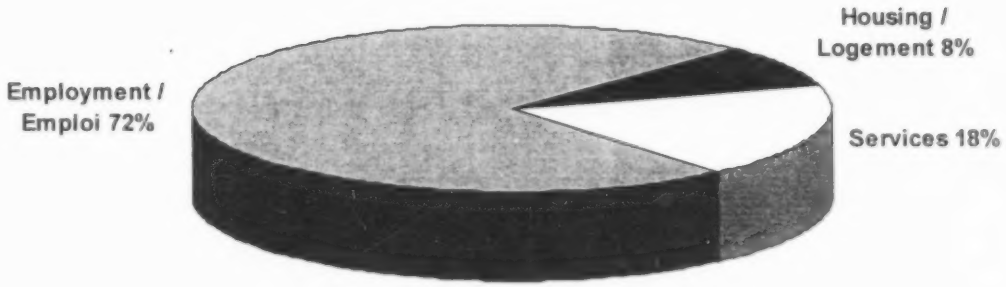
[2] La commission a reçu 171 plaintes. Les chiffres ici ne totalisent pas 171, car des plaintes se rapportaient à plus d'un motif ou d'une activité.

[1] Les plaintes reçues avant le 1er avril 2003 ont été omises même si elles étaient toujours actives en 2003 2004. Il n'est donc pas possible de comparer ce tableau avec celui qui a paru dans le dernier rapport annuel.

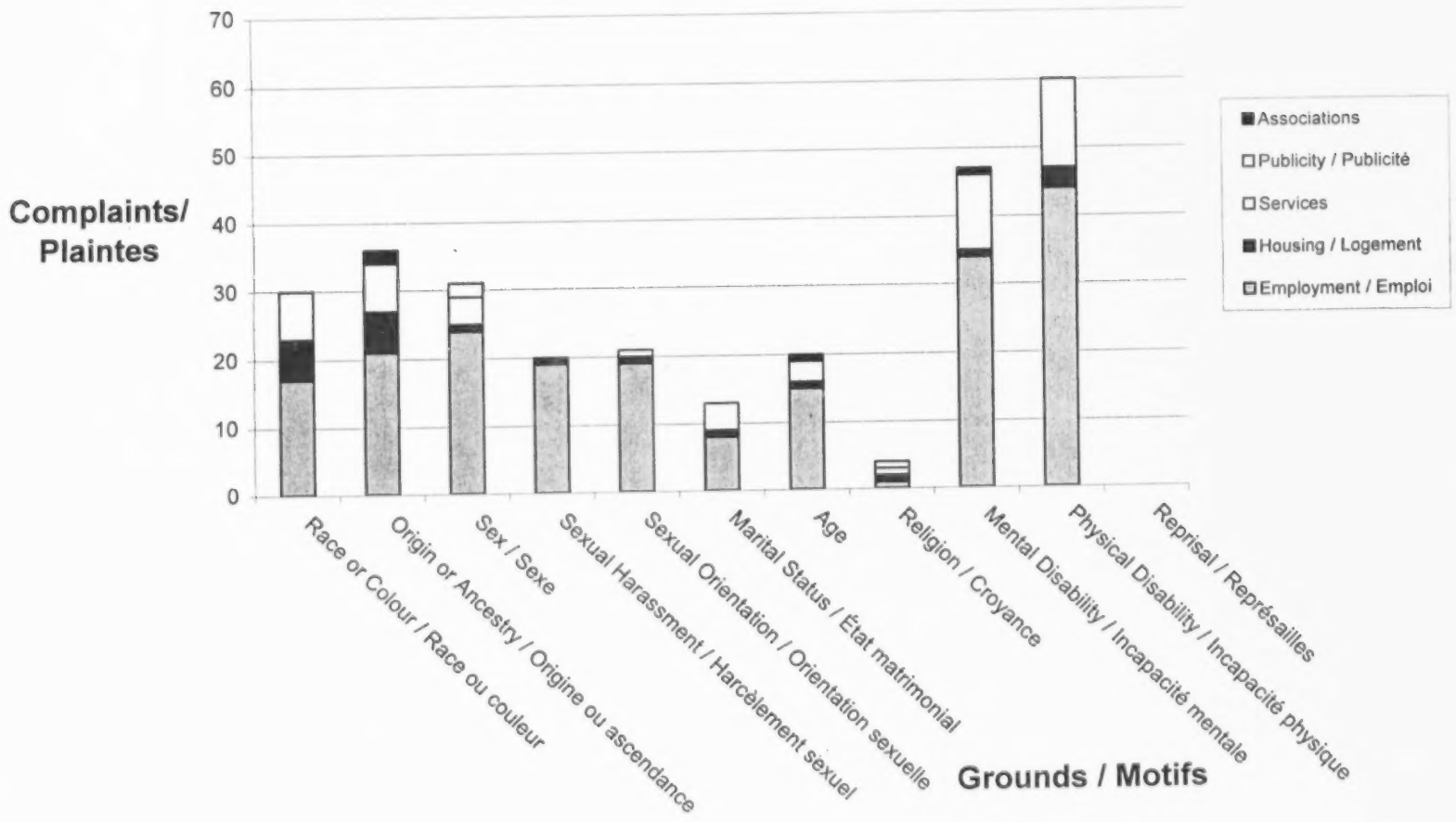
Formal complaints by location
2003-2004
Plaintes officielles par localité



Formal complaints by activity
2003-2004
Plaintes officielles par activité



Formal complaints by ground and activity
2003-2004
Plaintes officielles par motif et activité



Appendix E / Annexe E

Summary of Expenditures

This annual report was printed before the publication of the Public Accounts for 2003-04. Audited information was not available. For final figures, please consult the supplementary information relating to the Department of Training and Employment Development in Volume 2 of the Public Accounts.

Résumé des dépenses

Le présent rapport annuel a été imprimé avant le dépôt des Comptes publics 2003-2004, moment auquel les données financières vérifiées n'étaient pas disponibles. Les chiffres définitifs figureront dans le Volume 2 (Information supplémentaire) des Comptes publics relativement au ministère de la Formation et du Développement de l'emploi.

	2002-03 Actual / Réelles	2003-04 Main Estimates / Budget principal	2003-04 Amended Budget / Budget rectifié	2003-04 Actual / Réelles	2003-04 Variance-Over / Écart-supérieur
Dispute Settlement (compliance) / Règlement des différends (traitement des plaintes))	$447,536.46	$362,677	$380,422	$474,480	$94,058
Public Education / Éducation publique	$247,489.34	$303,120	$312,565	$249,812	($62,753)
Legal Services / Services juridiques	$190,089.48	$98,822	$98,822	$99,816	$994
Office of the Commission / Le bureau de la Commission	$41,007.09	$26,881	$26,881	$44,680	$17,799
Total	**$926,122.37**	**$791,500**	**$818,690**	**$868,788**	**$50,098**

The main reason that the Commission exceeded its budget for 2003-2004 is a result of back filling positions.

Les postes de remplacement constituent la principale raison pour laquelle la Commission a dépassé son budget de 2003-2004.

Appendix F / Annexe F

Publications and videos of the New Brunswick Human Rights Commission

Note: *The following publications are available free of charge, but quantities are limited. To find out where you can order our publications, see Appendix G. Please note that a few publications not listed below are available exclusively on our website at:* www.gnb.ca/hrc-cdp/e/

Pamphlets
also available on our website

- The Human Rights Award

Fact sheets
also available by e-mail from hrc.cdp@gnb.ca

- 1-The New Brunswick Human Rights Act
- 2-The New Brunswick Human Rights Commission
- 3-Public Services
- 4-Employment Conditions and Practices
- 5-Employment Agencies
- 6-Job Advertisements
- 7-Pre-employment Process
- 8-Workplace Accessibility
- 9-Sexual Harassment
- 10-Housing

Publications et vidéos de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Nota : *Les publications suivantes sont offertes gratuitement. Toutefois, les quantités sont limitées. Pour savoir où commander nos publications, voir l'annexe G. Veuillez prendre note que certaines publications (qui ne figurent pas ci-dessous) ne sont disponibles que sur notre site Web, à l'adresse suivante :* www.gnb.ca/hrc-cdp/f/

Brochures
publiées aussi sur notre site Internet

- Le Prix des droits de la personne

Fiches de renseignements
disponibles aussi par courrier électronique de hrc.cdp@gnb.ca

- 1-La Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick
- 2-La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick
- 3-Les services publics
- 4-Les pratiques et les conditions d'emploi
- 5-Les agences de placement
- 6-Les offres d'emploi
- 7-Le processus préalable à l'emploi
- 8-L'accessibilité au milieu de travail
- 9-Le harcèlement sexuel
- 10-Le logement

Videos and Major Publications

- Annual Report
- Position Paper on Human Rights Renewal in the Province of New Brunswick (2004, 13 pages)
- Thirty-Five Years and Looking Forward! A Discussion Paper and Survey on New Directions in Human Rights for New Brunswick (2002, 17 pages)
- Thirty-five Years and Looking Forward! A Summary of Consultations and Briefs on New Directions in Human Rights for New Brunswick (2004, 17 pages)
- Learning Together about Rights and Responsibilities, A teacher's activity guide for grades four to eight (2000, 157 pages)
- Rights and Responsibilities: the 4th and 5th R's of Education. A Common Sense Guide to Human Rights Education for Adults (1996, 104 pages)
- Foundations for Fairness video series and study guide (1995)
- Vision for Equality video series and study guide (1997)
- Human Rights Film and Video Guide (116 pages)
- Towards a World Family (Ferris Report) (1989, 270 pages)
- Equality in Action - The New Brunswick Human Rights Commission: 30 years in Review 1967-1997 (1998, 109 pages)

Bandes vidéo et publications importantes

- Rapport annuel
- Exposé de position sur le renouvellement des droits de la personne au Nouveau-Brunswick (2004, 13 pages)
- Trente-cinq and et toujours de l'avant! Document de consultation et sondage sur les nouvelles orientations en matière de droits de la personne au N.-B. (2002, 17 pages)
- Trente-cinq ans et toujours de l'avant! Sommaire des commentaires et des mémoires relatifs au renouvellement des droits de la personne au Nouveau-Brunswick (2004, 19 pages)
- Apprenons ensemble nos droits et nos devoirs, Guide pour l'enseignement aux élèves de la 4^{e} à la 8^{e} année (2000, 157 pages)
- Droits et devoirs : de nouveaux apprentissages de base en éducation. Guide pratique pour l'enseignement des droits de la personne aux adultes (1996, 104 pages)
- Fondements de l'équité: une série vidéo avec guide d'étude (1995)
- Série vidéo Vision pour l'égalité avec guide d'étude (1997)
- Répertoire de films et de vidéocassettes (116 pages)
- Faisons du monde notre famille (rapport Ferris) (1989, 270 pages)
- L'Égalité dans la réalité - La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick : Récapitulation de 30 années d'activités 1967-1997 (1998, 113 pages)

Posters

- New Brunswick Human Rights Day (reproduction of declaration by the Premier that September15 is N.B. Human Rights Day, 8" x 11.5")
- Universal Declaration of Human Rights (full text, on 17" x 22" poster)
- Human Rights are Everyone's Business (11" x 17" full-colour poster with URL & phone of NBHRC)

Guidelines adopted by the Commission

- General Criteria for the Investigation of Complaints of HIV/AIDS Discrimination (1997, 3 pages)
- Guideline on Accommodating Physical and Mental Disability at Work (2004,28 pages)
- Guideline on B.F.O.Q.'s and B.F.Q.'s and the Duty to Accommodate (2000, 10 pages)
- Guideline on Delegation of Compliance Functions (2001, 4 pages)
- Guideline on Discrimination in the Housing Sector (2004, 19 pages)
- Guideline on Drug and Alcohol Testing in the Workplace (2003, 16 pages)
- Guideline on Mandatory Retirement (2004, 7 pages)
- Guideline on Pregnancy Discrimination (2004, 10 pages)
- Guideline on Privilege and the Human Rights Commission (1995, 3 pages)
- Guideline on Special Programmes (2004, 9 pages)
- Guideline on Time Limit Extension for Complaint Initiation (1996,1 page)

Affiches

- Journée des droits de la personne du N.-B. (document du premier ministre déclarant que le 15 septembre est la Journée des droits de la personne du N.-B., 8 po. x 11.5 po.)
- Déclaration universelle des droits de l'homme (texte intégral, affiche de 17 po. x 22 po.)
- Les droits de la personne, c'est l'affaire de tout le monde (Affiche en couleur de 11 po. x 17 po. avec URL et numéro de téléphone de la Commission)

Lignes directrices adoptées par la Commission

- Critères généraux relatifs à l'accueil de plaintes de discrimination fondée sur l'infection par le VIH/SIDA (1997, 3 pages)
- Ligne directrice – Mesures d'adaptation à une incapacité physique et mentale au travail (2004, 32 pages)
- Ligne directrice concernant les tests de dépistage d'alcool et de drogues en milieu de travail (2003, 19 pages)
- Ligne directrice relative à la détermination d'une qualification professionnelle ou d'une qualification réellement requise et à l'obligation de procéder à une adaptation raisonnable (2000, 10 pages)
- Ligne directrice sur la délégation des fonctions de traitement de plaintes (2001, 4 pages)
- Ligne directrice sur la discrimination dans le secteur du logement (2004, 21 pages)
- Ligne directrice sur la discrimination fondée sur la grossesse (2004, 11 pages)
- Ligne directrice sur la prolongation du délai pour le dépôt d'une plainte (1996, 1 page)
- Lignes directrices sur la retraite obligatoire (2004, 7 pages)
- Ligne directrice sur les communications privilégiées (1995, 3 pages)
- Ligne directrice sur les programmes spéciaux (2004, 10 pages)

Appendix G / Annexe G

How to contact the New Brunswick Human Rights Commission

Website: www.gnb.ca/hrc-cdp/e/

Email: hrc.cdp@gnb.ca

Head Office: Fredericton

New Brunswick Human Rights Commission
751 Brunswick Street
P.O. Box 6000
Fredericton, NB
E3B 5H1 Canada
Telephone: 1-888-471-2233 (toll-free in NB)
(506) 453-2301 (Fredericton & out-of-province)
Fax: (506) 453-2653
TTY: (506) 453-2911

Campbellton

New Brunswick Human Rights Commission
6 Arran Street (Level 0)
Campbellton, NB
E3N 1K4 Canada
Telephone: 1-888-471-2233 (toll-free in NB)
Fax: (506) 789-2267

Coordonnées de la Commission des droits de la personne du N.-B.

Internet : www.gnb.ca/hrc-cdp/f/

Courriel : hrc.cdp@gnb.ca

Bureau principal : Fredericton

Commission des droits de la personne du N.-B.
751, rue Brunswick
C.P. 6000
Fredericton (N.-B.)
E3B 5H1 Canada
Téléphone : 1-888-471-2233 (sans frais au N.-B.)
(506) 453-2301 (Fredericton et hors du N.-B.)
Télécopieur : (506) 453-2653
ATS : (506) 453-2911

Campbellton

Commission des droits de la personne du N.-B.
6, rue Arran (Niveau 0)
Campbellton (N.-B.)
E3N 3H5 Canada
Téléphone : 1-888-471-2233 (sans frais au N.-B.)
Télécopieur : (506) 789-2267

Moncton

New Brunswick Human Rights Commission
770 Main Street
Assumption Place, 4th floor
P.O. Box 5001
Moncton, NB E1C 8R3 Canada
Telephone: 1-888-471-2233 (toll-free in NB)
Fax: (506) 869-6608

Saint John

New Brunswick Human Rights Commission
8 Castle Street
P.O. Box 5001
Saint John, NB
E2L 4Y9 Canada
Telephone: 1-888-471-2233 (toll-free in NB)
Fax: (506) 658-3075

Moncton

Commission des droits de la personne du N.-B.
770, rue Main
Place de l'Assomption, 4ième étage
C.P. 5001
Moncton (N.-B.) E1C 8R3 Canada
Téléphone : 1-888-471-2233 (sans frais au N.-B.)
Télécopieur : (506) 869-6608

Saint John

Commission des droits de la personne du N.-B.
8, rue Castle
C.P. 5001
Saint John (N.-B.)
E2L 4Y9 Canada
Téléphone : 1-888-471-2233 (sans frais au N.-B.)
Télécopieur : (506) 658-3075